

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Umar Kasim, SH, MKn

Dimensi Hukum Fleksibilitas Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (WKWI) di Indonesia

Rima Pratiwi, SH

Sejarah Perburuhan Indonesia dari Masa Ke Masa

Yuli Prasetyaningsih, SH

Permasalahan Anak Yang Bekerja Sebagai Pekerja Rumah Tangga

Hutri Yustie Annisa, SH

Dinamika Ketenagakerjaan dan Problematika Pengangguran di Indonesia

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2011**

Tim Redaksi:

Penanggungjawab
Sunarno, SH, MH

Redaktur
Budiman,, SH

Penyunting/Editor
Paksi Seto, SH, M.Hum
Edward Feco P, SH
Ridhanto Saksono, SH
Kadino BS

Desain Grafis
Yati Noviati,SH
Sugeng Prayitno

Sekretariat
Andoko Dwi Putro, S.Sos
Rima Pratiwi, SH
Dorlina Rosmawati Sirait
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

Umar Kasim, SH, MKn

Dimensi Hukum Fleksibilitas Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (WKWI) di Indonesia

Rima Pratiwi, SH

Sejarah Perburuhan Indonesia dari Masa Ke Masa

Yuli Prasetyaningsih, SH

Permasalahan Anak Yang Bekerja Sebagai Pekerja Rumah Tangga

Hutri Yustie Annisa, SH

Dinamika Ketenagakerjaan dan Problematika Pengangguran di Indonesia

BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2011

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume XIII Nomor 3, September Tahun 2011 ini menetengahkan beberapa tulisan menarik, antara lain topik mengenai: *Dimensi Hukum Fleksibilitas Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (WKWI) di Indonesia*, ketentuan hukum yang mengatur tentang waktu kerja dan waktu istirahat bagi tenaga kerja. Mengenai *Sejarah Perburuhan di Indonesia dari Masa ke Masa*, mengupas tentang perkembangan hukum ketenagakerjaan dari sejak pra kemerdekaan sampai dengan saat ini. Mengenai *permasalahan anak yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga* mengupas masalah hal-hal yang timbul terhadap anak yang bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) baik pengaruh ekonomi maupun sosial. Mengenai *dinamika ketenagakerjaan dan problema pengangguran di Indonesia* mengupas mengenai perkembangan ketenagakerjaan dan segala aspek dan akibat dari pengangguran.

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

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

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

Dimensi Hukum
**FLEKSIBILITAS PENGATURAN
WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT (WKWI)
DI INDONESIA ¹⁾**

Oleh : Umar Kasim

Flex-time, shall be a work schedule that employees have discretion to alter as long as they work their required number of hours over a specified period.

PENDAHULUAN

Ketentuan mengenai *waktu kerja dan waktu istirahat* (WKWI) adalah merupakan salah satu klausul yang selalu diatur dalam suatu hubungan kerja, baik diatur dan dituangkan dalam *perjanjian kerja* (PK) atau juga dalam *peraturan perusahaan* (PP) atau *perjanjian kerja bersama* (PKB), ataukah cukup disepakati (secara lisan) antara *pemberi kerja* (*employer*) dengan *pekerja* (*employee*). Ketentuan WKWI tersebut harus dipatuhi dan ditaati oleh pekerja sepanjang telah disepakati dan/atau tercantum dalam PK dan PP/PKB, tanpa menghiraukan apakah sesuai dengan *timing* dan kebutuhan *pemberi kerja* atau (bahkan) ada-tidaknya halangan untuk mematuhi dengan tepat waktu.

Ketentuan WKWI yang diperjanjikan dan/atau diatur dalam PK dan PP/PKB selama ini terkesan *kaku* dan bersifat baku.

Pola waktu kerja dan waktu istirahat sudah diatur sedemikian rupa dalam peraturan perundang-undangan, dan tidak bisa dibuat atau disepakati menyimpang dari ketentuan dan menyesuaikan dengan kebutuhan. Apabila perusahaan (*employer*) memilih salah satu alternatif *pola waktu kerja dan waktu istirahat* yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (berdasarkan bidang bidang/jabatan pekerja), maka seseorang pekerja harus mematuhi untuk bekerja dan beristirahat pada waktu yang telah ditentukan tersebut. Pekerja harus selalu hadir, beristirahat dan pulang pada jam yang sudah ditentukan. Demikian juga pekerja harus bekerja dan beristirahat pada waktu yang selalu sama selama berlangsungnya hubungan kerja atau sampai batas waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja. Yang ini lebih dikenal dengan *fixed time*.

¹⁾ Disampaikan pada Dialog Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Di Sektor Pertambangan (Bendan, Hotel Sultan, Tanggal 26 Nopember 2010.

Dalam perkembangannya, adanya tuntutan persaingan yang ketat dan tuntutan kebutuhan untuk lebih produktif, mencari terobosan dan peluang usaha pada *timing* yang tepat. Terkadang pengusaha (*employer*) harus berpacu dengan waktu, mencari atau mengejar kesempatan dan saat yang tepat tanpa menghiraukan *waktu kerja* dan *waktu istirahat* normal, yang sesuai ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja, baik pada waktu siang ataupun malam, saat jam kerja atau bukan. Dengan kata lain, pengusaha membutuhkan adanya *flex-time* atau *flexible working hours* yang bersifat lentur atau tidak kaku.

Demikian juga, dalam praktek hubungan industrial yang sering disampaikan oleh pengusaha, pelaksanaan dan penggunaan waktu kerja yang lebih fleksibel sebenarnya sudah sering dilakukan dan banyak perusahaan menerapkannya. Hanya *varian* pelaksanaannya sangat beraneka ragam, macam dan cara, sehingga “terkesan” tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Artinya, ada praktek-praktek WKWI yang selama ini telah dilakukan atau disepakati (secara lisan) untuk dipatuhi para pihak (pengusaha dengan pekerja), walaupun tidak tertuang sebagai demikian dalam kesepakatan di PK dan PP atau PKB. Dengan demikian ada kebutuhan dalam praktek untuk menerapkan WKWI yang lebih *flexible*.

PERMASALAHAN

Praktek *waktu kerja* dan *waktu istirahat* yang diterapkan oleh pelaku usaha dengan pekerja sangat *flexible* dan termasuk yang disepakati secara lisan (tidak tertulis). Namun peraturan perundang-undangan mewajibkan untuk mematuhi ketentuan WKWI yang telah ditentukan undang-undang, baik yang bersifat umum, maupun yang spesifik untuk sektor/sub-sektor tertentu.

Bagaimanakah pengaturan fleksibilitas waktu kerja dan waktu istirahat (WKWI) yang diatur dalam peraturan perundang-undangan? Apakah kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam *peraturan perusahaan* atau *perjanjian kerja bersama* sebelum terbitnya Peraturan Menteri mengenai WKWI sektor khusus, bisa menjadi pedoman?

PENGATURAN WKWI SECARA UMUM

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) diatur mengenai *pola waktu kerja* atau *ketentuan waktu kerja* dan *waktu istirahat*, baik yang bersifat umum atau yang bersifat khusus menurut sektor/sub-sektor atau jenis pekerjaan /kegiatan masing-masing.

Pola dan *ketentuan waktu kerja* yang bersifat umum sebagaimana disebutkan dalam Pasal 77 UU No.13/2003, meliputi ²:

- Pola 6 : 1, yakni *pola* 6 hari kerja, 1 hari istirahat, dengan 7 jam/hari dan 40 jam/minggu; atau
- Pola 5 : 2, yakni *pola* 5 hari kerja, 2 hari istirahat, dengan 8 jam / hari dan 40 jam/minggu;

Sedangkan *pola* dan ketentuan waktu kerja yang bersifat khusus, diatur bersarkan sektor/sub-sektor masing-masing dengan peraturan menteri tersendiri sesuai dengan *periode kerja* yang bervariasi sebagai amanat dari undang-undang ³.

Pola-pola yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut, adalah merupakan *pola waktu kerja dan waktu istirahat* yang *fixed-time* dengan pembatasan maksimum 40 jam per-Minggu atau apabila dijumlahkan dengan waktu kerja lembur, seluruhnya maksimum 54 jam per-Minggu di luar waktu istirahat.

Pengaturan pola dan *ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat* tersebut itulah yang bersifat kaku, baik yang diatur dalam undang-undang (secara umum) atau dituangkan dalam peraturan menteri sebagai amanat undang-undang (secara khusus).

PENGATURAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT SEKTOR TERTENTU

Sebagai amanat Pasal 77 ayat (3) jo Pasal 78 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengatur WKWI pada sektor usaha tertentu. Hingga saat ini, *pola* dan ketentuan waktu kerja yang bersifat khusus sudah diatur pada 3 (tiga) sektor/sub-sektor tertentu, masing-masing dengan pengaturan tersendiri dan dengan *periode kerja* yang bervariasi, yakni:

- a. Kepmenakertrans Nomor KEP-234/Men/2003 tentang *Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha ESDM Pada Daerah Tertentu* yang mengatur 14 pola alternatif pilihan waktu kerja dan waktu istirahat dengan perbandingan periode kerja dan periode waktu istirahat 2 berbanding 1;
- b. Permenakertrans Nomor PER-15/Men/VII/2005 tentang *Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu* yang juga mengatur 14 pola alternatif pilihan waktu kerja dan waktu istirahat dengan periode kerja yang memungkinkan 10 minggu berturut-turut bekerja dengan 2 minggu berturut-turut istirahat; dan

² Pasal 77 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Pasal 77 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Permenakertrans Nomor PER-11/Men/VII/2010 tentang <i>Waktu Kerja dan Istirahat Di Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu</i>. Ketentuan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (WKWI) di Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu Yang dimaksud dengan waktu kerja dalam kontek WKWI di sektor energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada suatu periode (kerja) tertentu. Sedangkan <i>periode kerja</i>, adalah waktu tertentu bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang (dipilih dan) ditetapkan⁴. Daerah tertentu, adalah daerah operasi kegiatan perusahaan sektor energi dan sumber daya mineral di <i>daerah terpencil</i> dan/atau <i>lepas pantai</i>. Sedangkan perusahaan di bidang energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, adalah termasuk perusahaan jasa penunjangnya. Perusahaan-perusahaan tersebut dapat memilih alternatif pilihan <i>waktu kerja</i> dalam suatu <i>periode kerja</i> sesuai dengan kebutuhan operasional sebagai berikut: a. 7 jam/hari dan 40 jam/minggu, untuk 6 hari kerja dan 1 hari istirahat mingguan;	b. 8 jam/hari dan 40 jam/minggu, untuk 5 hari kerja dan 2 hari istirahat mingguan; c. 9 jam perhari dan maksimum 45 jam dalam 5 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; d. 9 jam perhari dan maksimum 63 jam dalam 7 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; e. 9 jam perhari dan maksimum 90 jam dalam 10 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; f. 9 jam perhari dan maksimum 126 jam dalam 14 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; g. 10 jam perhari dan maksimum 50 jam dalam 5 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; h. 10 jam perhari dan maksimum 70 jam dalam 7 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; i. 10 jam perhari dan maksimum 100 jam dalam 10 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; j. 10 jam perhari dan maksimum 140 jam dalam 14 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; k. 11 jam perhari dan maksimum 55 jam dalam 5 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; l. 11 jam perhari dan maksimum 77 jam dalam 7 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; m. 11 jam perhari dan maksimum 110 jam dalam 10 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>; n. 11 jam perhari dan maksimum 154 jam dalam 14 hari kerja untuk 1 <i>periode kerja</i>;
---	--

⁴ Pasal 1 angka 4 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003 jo Pasal 1 angka 8 Permenakertrans. No.Per-11/Men/VII/2010.

Ketentuan *waktu kerja* (tertentu) tersebut di atas sudah diperhitungkan (termasuk) *waktu kerja lembur tetap* sebagai kelebihan waktu kerja 7 jam per-hari, walau tidak termasuk *waktu istirahat* sekurang-kurangnya selama 1 (satu) jam⁵.

Ketentuan mengenai pelaksanaan *waktu istirahat* (antar jam kerja) diatur lebih lanjut dalam *perjanjian kerja* (PK), *peraturan perusahaan* (PP) atau *perjanjian kerja bersama* (PKB)⁶.

Dari alternatif pilihan waktu kerja (sektor tertentu) sebagaimana tersebut di atas, kepada perusahaan yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk dapat melakukan pergantian dan/atau perubahan *waktu kerja* dengan memilih dan menetapkan kembali waktu kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasionalnya. Namun pergantian dan/atau perubahan waktu kerja dimaksud wajib diberitahukan terlebih dahulu oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal perubahan dilaksanakan.

Bilamana perusahaan akan melakukan perubahan waktu kerja yang telah dipilih, maka pengusaha juga harus memberitahukan (secara tertulis) atas perubahan dimaksud kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota (cq. Disnaker) setempat⁷.

Pola WKWI 5:2 dan 6:1 Pada Sektor Tertentu.

Salah satu pilihan pola waktu kerja di sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, adalah pola waktu kerja 6:1 dan 5:2 yang sebenarnya merupakan pola waktu kerja normal yang dapat menjadi pilihan waktu kerja di sektor tertentu.

Ketentuan *pola waktu kerja* 5:2 dan 6:1 di sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, hakekatnya sama seperti pola waktu kerja normal yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, yakni wajib memberikan *waktu istirahat mingguan* kepada pekerja/buruh, dengan ketentuan sebagai berikut⁸:

- a. setelah pekerja/buruh bekerja secara terus menerus selama 6 (enam) hari dalam seminggu masing-masing 7 (tujuh) jam sehari sehingga kumulatif 40 (empat puluh) jam se-minggu, maka kepada pekerja/buruh wajib diberikan 1 (satu) hari istirahat; atau
- b. setelah pekerja/buruh bekerja secara terus menerus selama 5 (lima) hari dalam seminggu masing-masing 8 (delapan) jam sehari dan kumulatif 40 (empat puluh) jam se-minggu, maka kepada pekerja/buruh wajib diberikan 2 (dua) hari istirahat.

⁵ Pasal 79 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan jo Pasal 2 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003.

⁶ Pasal 3 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003.

⁷ vide Pasal 4 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003.

⁸ vide Pasal 5 ayat (1) Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003.

Dengan demikian, khusus untuk pola waktu kerja 6 : 1 dan 5 : 2 pada Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral, ada 2 (dua) alternatif pilihan, yakni "Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2" berdasarkan ketentuan umum dalam undang-undang (cq.Pasal 77 ayat (2) huruf b UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dan "Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2" berdasarkan ketentuan khusus dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b Kepmenakertrans No. Kep-234/Men/2003.

Kalau merujuk pada "Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2" secara normal sesuai ketentuan umum dalam Pasal 77 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan, maka ketentuan tersebut menetapkan waktu kerja 7 jam/hari, ataukah 8 jam/hari, dengan catatan sebelumnya belum ada kepastian untuk bekerja lembur. Artinya, sewaktu-waktu bisa lembur dan sebaliknya pada waktu tertentu tidak ada –kerja– lembur.

Dengan demikian, apabila ternyata ada pekerjaan yang mendesak sesuai kebutuhan operasional perusahaan, barulah pekerja diperintahkan bekerja lembur. Artinya, setiap dibutuhkan adanya pekerjaan lembur, diterbitkan surat perintah kerja lembur (SPL) dengan syarat (terlebih dahulu) harus ada persetujuan (izin/kesepakatan) dari masing-masing pekerja yang bersangkutan.

Terkait dengan ketentuan tersebut, dapat disimpulkan, bahwa dalam "Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2" secara normal ini, tidak dimaksudkan untuk dilakukan pekerjaan lembur secara terus-menerus, tetapi sifatnya hanya sporadik. Selanjutnya mengenai ketentuan istirahat antar jam kerja pada "Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2" secara normal, adalah minimal ½ jam setiap pekerja bekerja maksimum 4 jam secara terus-menerus (sesuai Pasal 79 ayat (2) huruf a UU No.13/2003).

Kalau mendasarkan pada "Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2" pada sektor tertentu sesuai ketentuan dalam Pasal 77 ayat (3) dan (4) dan Pasal 78 ayat (3) dan (4) UU No.13/2003 *juncto* Pasal 2 ayat (1) huruf b Keputusan Menteri Nakertrans No. Kep-234/Men/2003, maka ketentuan tersebut mengatur waktu kerja "Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2" khusus sektor Energi dan SDM, yaitu 7 jam/hari atau 8 jam/hari + lembur yang sudah dipastikan adanya pekerjaan lembur (yang disatukan). Dengan demikian, tidak perlu ada izin (kesepakatan) dari masing-masing pekerja yang bersangkutan untuk bekerja lembur (karena secara otomatis lembur dibayarkan dalam satu kesatuan waktu kerja normal *plus* waktu kerja lembur).

Terkait dengan *statement* tersebut, pekerjaan lembur boleh dilakukan secara terus-menerus. Oleh karena pekerjaan lembur dilakukan secara terus-menerus, maka pekerjaannya harus diberi *Istirahat antar jam kerja* minimal $\frac{1}{2}$ (setengah) jam setiap setelah bekerja maksimum 4 (empat) jam secara terus-menerus, dan kumulatif –sekurang-kurangnya– 1 (satu) jam (Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Nakertrans No. Kep-234/Men/2003).

Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa apabila pekerja harus dipekerjakan (bekerja) lembur secara terus-menerus, maka harus menggunakan “Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2” sesuai ketentuan Pasal 77 ayat (3) jo Keputusan Menteri Nakertrans No. Kep-234/Men/2003, dengan ketentuan : tidak ada lagi izin (persetujuan) lembur.

Dalam hal perusahaan memilih dan menetapkan “Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2”, dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, maka perusahaan wajib membayar upah kerja lembur sesuai ketentuan, walau telah dipilih “Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2” sesuai ketentuan Keputusan Menteri Nakertrans No. Kep-234/Men/2003⁹.

Ketentuan dan Perhitungan dan Pembayaran Upah Kerja Lembur

Perusahaan yang menetapkan dan menggunakan “Pola Waktu Kerja 6 : 1 dan 5 : 2” wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan mengenai lembur sebagai berikut¹⁰:

a. apabila kerja lembur dilakukan pada *hari kerja* biasa, maka :

- 1) Untuk jam kerja lembur pertama selebihnya 7 (tujuh) jam per-hari dan 40 (empat puluh) jam per-minggu untuk 6 (enam) hari kerja, atau 8 (delapan) jam per-hari dan 40 (empat puluh) jam per-minggu untuk 5 (lima) hari kerja, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 1,5 (satu setengah) x upah sejam;
- 2) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 2 (dua) x upah sejam.

b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, maka hanya ada 1 (satu) pola, yakni dalam batas 7 jam, sebagai berikut :

- 1) untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam, wajib dibayar upah kerja lembur sekurang-kurangnya 2 (dua) x upah per-jam;

⁹ vide Pasal 7 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003

¹⁰ vide Pasal 8 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003 jo Pasal 10 Kep-102/Men/2004

- 2) untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 3 (tiga) x upah sejam;
- 3) untuk jam kerja kedua selebihnya 7 (tujuh) jam dan seterusnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 4 (empat) x upah sejam.

Perhitungan dan pembayaran upah (+ upah kerja lembur) untuk waktu kerja 9 jam per-hari sampai dengan 11 jam per-hari wajib menghitung upah + membayar upah kerja lembur setelah 7 (tujuh) jam kerja dengan perhitungan sebagai berikut ¹¹:

- untuk waktu kerja 9 (sembilan) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar 3 ½ (tiga setengah) x upah sejam;
- untuk waktu kerja 10 (sepuluh) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar 5 ½ (lima setengah) x upah sejam; dan
- untuk waktu kerja 11 (sebelas) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar 7 ½ (tujuh setengah) x upah sejam.

Dasar Perhitungan Upah Kerja Lembur

Perhitungan *upah kerja lembur* didasarkan pada upah bulanan. Sedangkan perhitungan *upah sejam* dihitung dengan rumus $1/173$ (satu perseratus tujuh puluh tiga) dari *upah sebulan*¹².

Penentuan upah sebagai dasar perhitungan upah sebulan, harus dilihat dari 2 aspek muatan / komponen upah, yakni ¹³:

- Dalam hal –komponen- upah (hanya) terdiri dari *upah pokok* dan *tunjangan tetap*, maka dasar perhitungan upah kerja lembur adalah adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah (yang diterima bulan sebelumnya);
- Dalam hal –komponen- upah terdiri dari *upah pokok*, *tunjangan tetap*, dan *tunjangan tidak tetap*, maka perhitungan *upah kerja lembur* didasarkan pada nilai yang lebih besar antara 100% (seratus perseratus) x *upah pokok* ditambah *tunjangan tetap*, atau 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah pokok + *tunjangan* (termasuk *tunjangan tidak tetap*).

Ketentuan Penerapan Waktu Kerja 9 Jam Per-Hari sampai 11 Jam Per-Hari

¹¹ vide Pasal 12 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003 Pasal 10 Kep-102/Men/2004

¹² vide Pasal 10 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003 Pasal 10 Kep-102/Men/2004

¹³ vide Pasal 11 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003 Pasal 10 Kep-102/Men/2004

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja 9 jam per-hari sampai dengan 11 jam per-hari yang bervariasi antara 45 jam sampai dengan 154 jam untuk suatu *periode kerja* dalam 5 hari kerja sampai dengan 14 hari kerja, harus menggunakan perbandingan antara *waktu kerja* dengan *waktu istirahat*, yakni 2 : 1 (dua berbanding satu) dalam 1 (satu) *periode kerja*, dengan ketentuan maksimum 14 (empat belas) hari kerja terus menerus, dan istirahat (*periode*) minimum 5 (lima) hari dengan –hak- upah (paket) tetap dibayar¹⁴.

Dalam kaitan dengan pilihan waktu kerja 9 jam per-hari sampai dengan 11 jam per-hari tersebut, apabila perjalanan memerlukan waktu 24 (dua puluh empat) jam atau lebih, waktu yang dipergunakan pekerja/buruh dalam perjalanan dari *tempat tinggal* yang diakui oleh Perusahaan ke *tempat kerja* adalah termasuk waktu kerja¹⁵.

Bilamana perusahaan telah memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa (alternatif) pilihan waktu kerja sebagaimana tersebut di atas, dan ternyata pekerja/buruh dipekerjakan (bekerja) kurang dari waktu kerja pilihan dimaksud, maka konsekwensinya perusahaan –tetap- wajib membayar upah sesuai dengan waktu kerja yang (telah) dipilih dan ditetapkan¹⁶.

Dalam hal hari libur resmi jatuh pada satu *periode kerja* yang telah dipilih dan ditetapkan oleh Perusahaan berdasarkan 9 jam per-hari sampai dengan 11 jam per-hari sebagaimana tersebut, maka hari libur resmi tersebut dianggap hari kerja biasa¹⁷.

Pelaporan

Terhadap perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud di atas, harus melaporkan pelaksanaannya 3 (tiga) bulan sekali kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dengan tembusan kepada Menteri. Laporan dimaksud –antara lain- memuat¹⁸:

- a. waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan serta waktu istirahat;
- b. jumlah pekerja/buruh yang dipekerjakan;
- c. daftar upah kerja lembur tetap;
- d. perubahan pelaksanaan waktu kerja.

Ketentuan Waktu Kerja dan Istirahat (WKWI) Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu

Ada 2 (dua) alternatif pilihan WKWI pada sektor pertambangan umum pada daerah operasi tertentu.

¹⁴ vide Pasal 5 ayat (2) Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003

¹⁵ vide Pasal 5 ayat (3) Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003

¹⁶ vide Pasal 6 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003

¹⁷ vide Pasal 8 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003

¹⁸ vide Pasal 13 Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003

Yang dimaksud *daerah operasi tertentu* adalah lokasi tempat dilakukan eksplorasi, eksploitasi dan atau pengapalan hasil tambang¹⁹.

Alternatif I

Ketentuan WKWI pada sektor usaha energi dan sumberdaya mineral sama seperti perusahaan di bidang pertambangan umum termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu. Artinya, perusahaan-perusahaan tersebut dapat menerapkan *waktu kerja dan istirahat* pada sektor usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-234/MEN/ 2003, yakni²⁰:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu;
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu;
- c. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 45 (empat puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
- d. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 50 (lima puluh) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;

- e. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 55 (lima puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
- f. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 63 (enam puluh tiga) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- g. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 70 (tujuh puluh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- h. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- i. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 90 (sembilan puluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- j. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 100 (seratus) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- k. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 110 (seratus sepuluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- l. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 126 (seratus dua puluh enam) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;

¹⁹ vide Pasal 1 angka 4 Permenakertrans. No.Per-15/Men/VII/2005

²⁰ vide Pasal 2 ayat (1) huruf a Permenakertrans No.Per-15/Men/VII/2005

m. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 140 (seratus empat puluh) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;

n. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;

dengan ketentuan perusahaan yang menggunakan waktu kerja 9 jam per-hari sampai dengan 11 jam per-hari yang bervariasi antara 45 jam sampai dengan 154 jam untuk suatu *periode kerja* dalam 5 hari kerja sampai dengan 14 hari kerja, harus menggunakan perbandingan antara *waktu kerja* dengan *waktu istirahat*, yakni 2 : 1 (dua berbanding satu) dalam 1 (satu) *periode kerja*, dengan maksimum 14 (empat belas) hari kerja terus menerus, dan istirahat (*periode*) minimum 5 (lima) hari ²¹. Teknis pelaksanaan *waktu istirahat* pada sektor usaha pertambangan umum tersebut juga diamanatkan diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai dengan kebutuhan perusahaan ²².

Periode kerja adalah waktu tertentu bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan dengan mengabaikan hari-hari kalender ²³.

Alternatif II

Selain ketentuan penerapan *waktu kerja dan istirahat* pada sektor usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu, perusahaan pertambangan umum juga dapat menerapkan pilihan (*alternatif periode kerja*) dengan maksimal 10 (sepuluh) minggu berturut-turut bekerja, dan 2 (dua) minggu berturut-turut istirahat, kemudian setiap 2 (dua) minggu dalam *periode kerja* diberikan 1 (satu) hari istirahat (*off*).

Bilamana perusahaan menerapkan *periode kerja* 10 (sepuluh) minggu berturut-turut bekerja dengan 2 (dua) minggu berturut-turut istirahat, maka *waktu kerja* paling lama 12 (dua belas) jam per-hari, tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya (kumulatif) selama 1 (satu) jam ²⁴.

Bilamana perusahaan telah memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa waktu kerja sebagaimana tersebut di atas, dan ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari waktu kerja tersebut, maka perusahaan tetap wajib membayar upah sesuai dengan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan ²⁵.

²¹ vide Pasal 5 ayat (2) Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003

²² vide Pasal 3 Permenakertrans. No.Per-15/Men/VII/2005

²³ vide Pasal 1 angka 5 Permenakertrans. No.Per-15/Men/VII/2005

²⁴ vide Pasal 2 ayat (2) jo ayat (1) huruf b Permenakertrans. No.Per-15/Men/VII/2005

²⁵ vide Pasal 6 Permenakertrans. No.Per-15/Men/VII/2005

Pembayaran Upah dan Upah Kerja Lembur

Sama seperti WAKWI di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral, pada perusahaan yang menggunakan Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu sebagaimana diuraikan tersebut di atas, wajib membayar upah kerja lembur setelah 7 (tujuh) jam kerja dengan perhitungan sebagai berikut ²⁶:

- a. untuk pilihan waktu kerja 9 (sembilan) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $3\frac{1}{2}$ (tiga setengah) x upah sejam;
- b. untuk pilihan waktu kerja 10 (sepuluh) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $5\frac{1}{2}$ (lima setengah) x upah sejam;
- c. untuk pilihan waktu kerja 11 (sebelas) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $7\frac{1}{2}$ (tujuh setengah) x upah sejam;
- d. untuk pilihan waktu kerja 12 (dua belas) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $9\frac{1}{2}$ (sembilan setengah) x upah sejam.

Karena pembayaran upah dan upah kerja lembur disatukan, maka dalam hal *hari libur resmi* jatuh pada suatu *periode kerja* yang telah dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan, maka hari libur resmi tersebut dianggap hari kerja biasa. Artinya hari libur resmi tidak lagi diperhitungkan sebagai bekerja lembur ²⁷.

- e. untuk pilihan waktu kerja 9 (sembilan) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $3\frac{1}{2}$ (tiga setengah) x upah sejam;
- f. untuk pilihan waktu kerja 10 (sepuluh) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $5\frac{1}{2}$ (lima setengah) x upah sejam;
- g. untuk pilihan waktu kerja 11 (sebelas) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $7\frac{1}{2}$ (tujuh setengah) x upah sejam;
- h. untuk pilihan waktu kerja 12 (dua belas) jam per-hari, wajib membayar upah kerja lembur untuk setiap hari kerja sebesar $9\frac{1}{2}$ (sembilan setengah) x upah sejam.

Karena pembayaran upah dan upah kerja lembur disatukan, maka dalam hal *hari libur resmi* jatuh pada suatu *periode kerja* yang telah dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan, maka hari libur resmi tersebut dianggap hari kerja biasa. Artinya hari libur resmi tidak lagi diperhitungkan sebagai bekerja lembur ²⁸.

²⁶ vide Pasal 2 ayat (3) Permenakertrans. No.Per-15/Men/VII/2005

²⁷ *Statement* ini dicomplain oleh beberapa kalangan, terutama *trade union* (SP/SB) yang menaungi bidang Energi dan Sumber Daya Mineral.

²⁸ *Statement* ini dicomplain oleh beberapa kalangan, terutama *trade union* (SP/SB) yang menaungi bidang Energi dan Sumber Daya Mineral.

Dalam peraturan ini diterangkan, bahwa ketentuan perhitungan upah dan upah kerja lembur tunduk kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur²⁹.

Penggantian / Perubahan Waktu Kerja

Perusahaan dapat melakukan *pergantian* dan atau *perubahan waktu kerja* dengan memilih dan menetapkan kembali –alternatif- *waktu kerja* sesuai dengan kebutuhan dan kondisi kerja. *Pergantian* dan/atau *perubahan waktu kerja* dimaksud, wajib diberitahukan terlebih dahulu oleh Pengusaha kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal perubahan dilaksanakan. Dalam hal perusahaan akan melakukan *perubahan waktu kerja* sebagaimana tersebut di atas, maka Pengusaha harus memberitahukan secara tertulis atas perubahan dimaksud kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dengan tembusan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi³⁰.

Pelaporan

Perusahaan yang menggunakan Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu, harus melaporkan pelaksanaannya 3 (tiga) bulan sekali kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dengan tembusan kepada Menteri.

Laporan dimaksud, memuat³¹:

- a. waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan serta waktu istirahat;
- b. jumlah pekerja/buruh yang dipekerjakan;
- c. daftar upah kerja lembur;
- d. perubahan pelaksanaan waktu kerja.

Ketentuan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (WKWI) di *Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu*

Ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat di *sektor perikanan pada daerah operasi tertentu* juga merupakan pelaksanaan Pasal 77 ayat (4) dan Pasal 78 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁹ vide Pasal 8 Permenakertrans. No.Per-15/Men/VII/2005

³⁰ vide Pasal 4 Permenakertrans. No.Per-15/Men/VII/2005

³¹ vide Pasal 9 Permenakertrans. No.Per-15/Men/VII/2005

Sebelum membahas substansi, ada beberapa pengertian terkait dengan sektor perikanan yang perlu difahami untuk membatasi cakupan dan ruang lingkup berlakunya peraturan WKWI sektor (tertentu) ini, antara lain:

Yang dimaksud *sektor perikanan*, adalah semua kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya ikan dan lingkungannya mulai dari *praproduksi*, *produksi* (termasuk *pembudidayaan ikan* dan *penangkapan ikan*) dan pengolahan sampai dengan pemasaran, yang dilaksanakan dalam suatu sistem bisnis perikanan. Sedangkan ikan adalah segala jenis organisme yang seluruh atau sebagian dari siklus hidupnya berada di dalam lingkungan perairan³².

Pembudidayaan ikan adalah kegiatan untuk memelihara, membesarkan, dan/atau membiakkan ikan serta memanen hasilnya dalam lingkungan yang terkontrol, termasuk kegiatan yang menggunakan kapal untuk memuat, mengangkut, menyimpan, mendinginkan, menangani, mengolah, dan /atau mengawetkannya³³.

Sedangkan *Penangkapan ikan* adalah kegiatan untuk memperoleh ikan di perairan yang tidak dalam keadaan di budidayakan (:bukan *budi daya*) dengan (menggunakan) alat atau cara apapun, termasuk kegiatan yang menggunakan kapal untuk memuat, mengangkut, menyimpan, mendinginkan, menangani, mengolah, dan/atau mengawetkannya³⁴.

Daerah operasi tertentu adalah lokasi kegiatan yang berhubungan dengan penangkapan dan/atau *budidaya ikan* pada *daerah terpencil*. Sedangkan *daerah terpencil* adalah lokasi tempat kerja yang:

- a. lokasinya jauh dari tempat permukiman umum;
- b. tidak tersedia atau tidak dapat dilalui oleh kendaraan umum/transportasi umum;
- c. untuk mencapai lokasi kerja harus menggunakan kendaraan khusus;
- d. tidak tersedia pasar, fasilitas pendidikan, dan fasilitas kesehatan; dan
- e. kebutuhan hidup sehari-hari harus didatangkan dari daerah lain sehingga harus disediakan oleh pengusaha/perusahaan³⁵.

³² Pasal 1 angka 3 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

³³ Pasal 1 angka 5 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

³⁴ Pasal 1 angka 3 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

³⁵ Pasal 1 angka 6 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

Dalam peraturan tersebut dipertegas lagi, bahwa ruang lingkup Ketentuan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat di *Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu* meliputi pengaturan waktu kerja dan istirahat bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha yang berdomisili di Indonesia yang melakukan usaha di sektor perikanan pada daerah operasi tertentu.

Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat di Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu

Perusahaan di *sektor perikanan* termasuk *perusahaan jasa penunjang* yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu, dapat memilih dan menetapkan *salah satu* dan/atau *beberapa waktu kerja* sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, sebagai berikut ³⁶:

- a. Periode kerja 3 (tiga) minggu berturut-turut, dengan ketentuan setelah pekerja bekerja selama 2 (dua) minggu berturut-turut diberikan 1 (satu) hari istirahat, serta 4 (empat) hari istirahat setelah pekerja menyelesaikan periode kerja;
- b. Periode kerja 4 (empat) minggu berturut-turut bekerja, dengan ketentuan setelah pekerja bekerja selama 2 (dua) minggu berturut-turut, diberikan 1 (satu) hari istirahat serta 5 (lima) hari istirahat setelah pekerja menyelesaikan periode kerja.

Apabila perjalanan tersebut memerlukan waktu 24 (dua puluh empat) jam atau lebih, maka waktu yang dipergunakan untuk perjalanan pekerja/buruh dari tempat tinggal yang diakui oleh pengusaha ke tempat kerja adalah termasuk waktu kerja³⁷.

Dalam hal perusahaan menerapkan waktu kerja dalam suatu periode kerja dimaksud, maka

- waktu kerja paling lama adalah 12 (dua belas) jam sehari, tidak termasuk waktu istirahat selama 1 (satu) jam.
- Perusahaan wajib membayar upah kerja lembur setelah 7 (tujuh) jam kerja dengan perhitungan sebagai berikut:
 - a. Pelaksanaan lembur di hari kerja biasa:
 - 1) untuk jam kerja lembur pertama, harus dibayar upah kerja lembur sebesar 1½ (satu setengah) kali upah sejam;
 - 2) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, harus dibayar upah kerja lembur sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
 - b. Pelaksanaan lembur di hari libur resmi:
 - 1) untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam, sedikit-dikitnya dibayar 2 (dua) kali upah sejam;

³⁶ Pasal 3 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

³⁷ Pasal 8 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

- 2) untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam, harus dibayar sebesar 3 (tiga) kali upah sejam;
- 3) untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam dan seterusnya, dibayar sebesar 4 (empat) kali upah sejam.

Pemilihan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat (WKWI) sebagaimana tersebut lebih lanjut diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ³⁸.

Penggantian dan Perubahan Periode Kerja

Pengusaha dapat melakukan penggantian dan/atau perubahan periode kerja dengan memilih dan menetapkan kembali periode kerja sebagaimana tersebut di atas sesuai dengan yang dikehendaki. Pergantian dan/atau perubahan dimaksud, wajib disepakati terlebih dahulu oleh pekerja/buruh dengan pengusaha dan diberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota ³⁹.

Pembayaran Upah Penuh

Dalam hal pekerja/buruh dan pengusaha telah memilih dan menetapkan suatu *periode kerja* dan ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari periode kerja yang dipilih dan/atau ditetapkan, maka pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan periode kerja yang (telah) dipilih dan/atau ditetapkan ⁴⁰.

Ketentuan Kerja Pada Hari Libur Resmi

Sama seperti perhitungan upah kerja lembur pada sektor energi sumber daya mineral dan pertambangan umum, di sektor perikanan dalam hal pekerja/buruh dipekerjakan pada hari libur resmi yang jatuh pada periode kerja yang telah dipilih dan/atau ditetapkan, maka dihitung sebagai bekerja lembur ⁴¹. Perhitungan upah dan upah kerja lembur dihitung sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yakni Kepmenakertrans. Nomor Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur ⁴².

³⁸ Pasal 4 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

³⁹ Pasal 5 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

⁴⁰ Pasal 6 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

⁴¹ Pasal 7 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

⁴² Pasal 9 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

Pelaporan

Pengusaha menyampaikan laporan pelaksanaan *waktu kerja* dan *waktu kerja lembur* sebagaimana dimaksud setiap 3 (tiga) bulan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat. Laporan sebagaimana dimaksud memuat⁴³:

- a. periode kerja yang dipilih dan/atau ditetapkan;
- b. bagian-bagian yang dipekerjakan lembur;
- c. jumlah pekerja/buruh yang dipekerjakan; dan
- d. daftar upah kerja lembur.

Demikian ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat (WKWI), baik ketentuan yang bersifat umum (*lex generally*) maupun yang bersifat khusus untuk suatu sektor pada suatu daerah/operasi tertentu. Ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut sangat baku dan kaku, namun permasalahannya, tuntutan kebutuhan waktu kerja untuk sektor/sub-sektor yang lain atau waktu kerja yang bersifat *flexible* tersebut sampai saat ini belum diakomodir dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya perlu dipikirkan untuk membuat alternatif pola waktu kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing *tempat kerja* pekerjaan atau kegiatan.

DEMENSI HUKUM WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT (WKWI) DI INDONESIA

Menurut aturan dan ketentuan sebagaimana telah diuraikan tersebut di atas, tidak ada peluang-peluang para pihak (pengusaha dengan pekerja) untuk dapat memperjanjikan (secara tertulis) WKWI yang lebih *flexible* untuk mengatur *waktu kerja* dan *waktu istirahat* yang disesuaikan dengan kondisi/keadaan dan kebutuhan para pihak di masing-masing bagian atau pada jenis pekerjaan tertentu. Fleksibilitas yang diberikan hanya pada pengaturan waktu kerja (secara terus-menerus) yang kurang dari 4 (empat) jam dan pengaturan waktu istirahat melebihi $\frac{1}{2}$ (setengah) jam.

Sebagai perbandingan, di beberapa Negara ASEAN, menerapkan waktu kerja yang lebih panjang dan lama dibandingkan dengan waktu kerja di Indonesia yang hanya maksimum 40 jam per-Minggu. Di Singapura, ketentuan *waktu kerja* (normal) dapat diperjanjikan maksimum 44 jam per-Minggu, dan di Malaysia, Vietnam dan Thailand, masing-masing 48 jam per-Minggu⁴⁴.

⁴³ Pasal 10 Permenakertrans. No.Per11/Men/VII/2010

⁴⁴ Kompas 4 Februari 2006.

Sebelum UU Ketenagakerjaan terbit, ketentuan WKWI lebih flexibel dengan adanya *lembaga perizinan waktu kerja* atau *izin penyimpangan waktu kerja* (IPWK). Ketentuan mengenai *flexibilitas* waktu kerja yang diatur dalam UU Nomor 1 Tahun 1951 (antara lain) mengatur adanya kemungkinan menyepakati untuk melakukan pekerjaan melebihi WKWI melalui lembaga *Izin Penyimpangan Waktu Kerja* (IPWK). Ketentuan IPWK tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk *Peraturan Menteri* sebagaimana terakhir diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-608/Men/1989 tentang Pemberian Ijin Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat bagi Perusahaan-perusahaan Yang Mempekerjakan Pekerja 9 Jam Sehari dan 54 Jam Seminggu⁴⁵.

Walaupun dalam UU Ketenagakerjaan saat ini sudah tidak dimungkiinkan adanya IPWK tersebut, namun anehnya beberapa tahun kemudian setelah terbitnya UU Ketenagakerjaan, masih ada beberapa instansi ketenagakerjaan di daerah, termasuk DKI Jakarta, yang menerbitkan IPWK dan merestui adanya pelaksanaan WKWI yang menyimpang dari WKWI yang diatur dalam UU (UU Ketenagakerjaan).

Beberapa contoh misalnya, Keputusan Kepala *Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Keluarga Berencana Kabupaten Sleman* (Yogyakarta) Nomor : 560/20/VIII/2005 tentang Izin Penyimpangan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Tanggal 6 Juni 2005, memberikan izin khusus kepada PT. Mataram Tunggal Garment pada jabatan-jabatan *packing, finishing-folding & ironing, quality control, sewing*, dan *supervisor*, antara lain untuk dapat melakukan pekerjaan dengan waktu kerja yang menyimpang dari ketentuan waktu kerja (normal) dan waktu istirahat serta waktu kerja kerja lembur, yaitu dengan mengizinkan untuk melakukan pekerjaan paling lama 12 jam sehari dan 72 jam/minggu, bekerja 5 jam berturut-turut dengan waktu istirahat sekurang-kurangnya 45 menit.

Demikian juga dengan Keputusan Kepala *Dinas Kesehatan, Kesejahteraan Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Tanah Bumbu* Nomor : 194/Din.Kes.Kessos & Naker/2003 tentang Izin Penyimpangan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Tahun 2003-2004, Tanggal 1 September 2003, memberikan izin kepada PT. Arutmin Indonesia – Tambang Satui (selama 16 bulan) terhitung 1 September 2003 s/d 31

⁴⁵ vide Instruksi Menteri Tenaga Kerja Nomor Ins-03/M/BW/1991 tentang Pelaksanaan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Lebih dari 9 Jam Sehari dan 54 Jam Seminggu dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-01/Men/89 tentang Penyederhanaan Pemberian Izin Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.

Desember 2004, antara lain untuk dapat melakukan pekerjaan dengan waktu kerja yang menyimpang dari ketentuan waktu kerja (normal) dan waktu istirahat serta waktu kerja kerja lembur, yakni 12 jam sehari dan 72 jam seminggu dengan ketentuan waktu kerja lembur hanya dilakukan dalam keadaan mendesak. Dan, Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kodya Jakarta Pusat Nomor : 03/61090/JP/2004 tentang Izin Penyimpangan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Tanggal 8 Maret 2004, memberikan izin kepada PT. Arutmin Indonesia – Kantor Pusat Jakarta (selama 10 bulan) terhitung 1 Maret 2004 s/d 31 Desember 2004, antara lain untuk dapat melakukan pekerjaan dengan waktu kerja yang menyimpang dari ketentuan yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) dan Pasal 79 ayat (2) huruf b. Masih banyak contoh-contoh dan praktek penyimpangan WKWI melalui lembaga IPWK yang sebenarnya sudah tidak dapat dikeluarkan berkaitan dengan adanya pembatasan waktu kerja dan waktu istirahat yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk pembatasan untuk sektor-sektor atau sub sektor tertentu.

Artinya, dengan adanya SK-SK tersebut setelah UU Nomor 13 Tahun 2003 sebenarnya masyarakat (pengusaha dan pekerja/buruh) masih membutuhkan adanya fleksibilitas WKWI yang lebih *longgar* dan lebih memberikan *domein* kepada para pihak untuk mengatur secara *flexible* atas persetujuan instansi ketenagakerjaan, sepanjang tidak menyalahi batasan maksimum sesuai dengan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Walaupun dari waktu ke waktu, IPWK tersebut sudah semakin berkurang, namun untuk mengakomodir keinginan masyarakat, terdapat ketentuan yang memberikan toleransi menyimpang dari ketentuan maksimum waktu kerja (normal) yang ditentukan, yakni 40 jam per-minggu dan lembur 14 jam per-minggu, dalam arti melebihi kumulatif (total) waktu kerja kerja dan waktu kerja lembur 54 jam per-minggu. Dalam Pasal 3 Kepmenakertrans No.Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, disebutkan, bahwa *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan –kumulatif- 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Waktu kerja lembur tersebut tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.*

Dengan demikian ketentuan (Pasal 3 Permenakertrans) tersebut memberikan toleransi dan peluang kepada *pengusaha* dan *pekerja* untuk memperpanjang waktu kerja lembur yang melebihi ketentuan maksimal 54 jam per-minggu. Ketentuan tersebut hampir sama dengan pemberian restu waktu kerja lembur yang diberikan dengan IPWK.

Karena yang dimaksud dengan istirahat mingguan dalam ketentuan dimaksud, bukan hanya istirahat mingguan pada pola waktu kerja 5:2 atau 6:1 saja, akan tetapi termasuk istirahat mingguan pada pola waktu kerja tertentu, baik 5 (lima) hari kerja, 7 (tujuh) hari kerja, 10 (sepuluh) hari kerja, atau 14 (empat belas) hari kerja, dengan perbandingan waktu kerja dan waktu istirahat adalah 2 : 1 dengan ketentuan istirahat mingguan sekurang-kurangnya 5 (lima) hari kerja. Namun kalau dikaji lebih mendalam, hemat kami ketentuan Pasal 3 Kepmenakertrans No.Kep-102/Men/VI/2004 menyalahi ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

KONKLUSI

Pada bagian akhir, dapat disimpulkan, bahwa ketentuan waktu kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, adalah masing-masing maksimum 8 jam per-hari untuk pola 5 : 2 dan 7 jam per-hari untuk pola 6 : 1 tidak termasuk *istirahat antar jam kerja* sekurang-kurangnya ½ jam setelah pekerja bekerja maksimum 4 jam berturut-turut merupakan ketentuan yang bersifat *fix time*.

Apabila *periode kerja* adalah mingguan (satu pekan), maka pelaksanaan *waktu kerja normal* adalah maksimum 40 jam per-minggu. Namun apabila *periode kerja* adalah satuan waktu sektor tertentu *dalam mingguan* (satu pekan) pada sektor tertentu yang waktu kerja lemburnya sudah diperhitungkan sebagai waktu kerja pada sektor tertentu tersebut, maka pelaksanaan *waktu kerja* dapat melebihi 40 jam per-minggu hingga 55 jam per-minggu (*lihat* Pasal 2 ayat (1) huruf c, d dan e Kepmenakertrans. No.Kep-234/Men/2003).

Hingga saat ini, baru ada 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mengatur mengenai waktu kerja dan waktu istirahat untuk sektor/pekerjaan tertentu, yakni sektor energi dan sumber daya mineral, sektor pertambangan umum dan sektor perikanan. Namun ketiga pengaturan tersebut, masing-masing dengan karakteristik dan pengaturan yang lain dan berbeda, walaupun terdapat beberapa persamaan-persamaan yang bersifat mendasar (normatif).

REKOMENDASI

Sebagai rekomendasi dalam tulisan ini, bahwa untuk menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat pengusaha, yang *nota bene* memerlukan adanya fleksibilitas waktu kerja (*flexibility working hour*) perlu adanya perubahan yang dapat mengakomodir dalam ketentuan (pasal-pasal) undang-undang mengenai waktu kerja yang lebih fleksibel.

Disamping itu, terdapat beberapa ketentuan yang tidak tegas dan menimbulkan penafsiran atau *multi interpretasi*, khususnya yang mengatur mengenai *waktu kerja* dan *waktu istirahat*, termasuk *waktu kerja lembur* dan *upah kerja lembur* yang dituangkan pada berbagai klausul dalam peraturan perundang-undangan, antara lain :

- a. Perbandingan waktu kerja dan waktu istirahat dalam satu periode kerja;
- b. Penentuan lamanya istirahat antar jam kerja, di sektor tertentu setelah pekerja melaksanakan pekerjaan maksimum 4 jam secara berturut-turut .

Selain itu, ada ketentuan WKWI yang dirasakan tidak adil dan tidak berimbang antara pengaturan yang satu dengan pengaturan lainnya, misalnya ketentuan Pasal 5 ayat (2) Kepmenakertrans No.Kep-234/MEN/2003, yakni perbandingan minimal hari kerja dalam satu periode dengan maksimal hari *off*. Ketentuan ini perlu dilakukan *riset* dan *perngkajian* untuk dirumuskan kembali secara adil dan berimbang serta proporsional.

Demikian juga, beberapa ketentuan yang bersifat ambivalen pada pelaksanaan pekerjaan pada hari libur resmi. Ada yang sudah diperhitungkan sebagai pelaksanaan pekerjaan tanpa upah kerja lembur dan ada yang masih memperhitungkan sebagai waktu kerja lembur.

Jadi “manut” pada ketentuan Pasal 77 dan 78 UU Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya, ketentuan WKWI yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sangat kaku dan tidak *fleksibel*, baik ketentuan waktu kerja normal, maupun waktu kerja khusus (sektoral). Demikian juga apabila pada sektor-sektor tertentu yang bersifat khusus dan belum diatur dengan Peraturan Menteri (Menakertrans), maka terkesan tidak ada *way out* yang –dapat- memberikan ruang gerak para pihak untuk memperjanjikan atas dasar kesepakatan sepanjang senantiasa mengindahkan kaidah-kaidah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Sehubungan dengan adanya permasalahan WKWI di Indonesia, ada semacam tuntutan kebutuhan waktu kerja yang bersifat *flexible* yang sampai saat ini belum diakomodir dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya perlu dipikirkan untuk membuat alternatif pola waktu kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing pekerjaan atau kegiatan, yang sering disebut *flex-time* atau *flexible working hours* yang bersifat lentur atau tidak kaku.

Jakarta, 21 Maret 2011

Umar Kasim
dosen STHM Jakarta

SEJARAH PERBURUHAN INDONESIA DARI MASA KE MASA

Oleh Rima Pratiwi, SH

I. PENDAHULUAN

Sejak jaman sebelum Indonesia merdeka, pemerintahan Belanda saat itu telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan publik yang mengatur hubungan kerja. Kebijakan-kebijakan yang pernah berlaku dan sedang berlaku sangat mempengaruhi keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelum Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dianggap masih belum sempurna.

Kebijakan dapat dipengaruhi oleh masalah-masalah dalam dunia ketenagakerjaan yang dialami. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Undang-Undang yang berbentuk payung hukum untuk perburuhan di Indonesia yang juga mengatur hubungan kerja. Menurut Iman Soepomo hubungan kerja dapat diartikan sebagai suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan (pengusaha).

Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan dan juga sebaliknya.¹

Hubungan kerja memang banyak menjadi permasalahan utama antara buruh dan pengusaha. Masing-masing pihak memiliki kepentingannya masing-masing, tetapi buruh lebih sering menjadi pihak yang dirugikan. Untuk menengahi permasalahan-permasalahan tersebut maka pemerintah akan menjadi penengah antara kedua kepentingan tersebut. Jalan tengah yang dapat dilakukan pemerintah adalah dengan mengeluarkan kebijakan publik yang mengatur ketenagakerjaan yang lebih dikenal dengan Hukum Perburuhan. Hukum Perburuhan termasuk salah satu bentuk kebijakan publik dan kebijakan publik tersebut pun diharapkan menjadi kebijakan publik yang menguntungkan pihak manapun.

¹ Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Djambatan, 2001), hal 1

II. Perkembangan Hukum Perburuhan

1. Perburuhan Masa Kolonial (Sebelum Tahun 1945)

Hubungan kerja di Indonesia sudah dimulai sejak jaman penjajahan dimana sebagian besar jenis pekerjaan dilakukan oleh budak atau hamba. Mereka merupakan 'buruh' pada jaman itu, dan upah yang mereka terima berupa makanan, pakaian, dan perumahan. Majikan memiliki kuasa penuh dan mutlak atas mereka, bahkan dapat dikatakan berkuasa atas hidup dan mati mereka.² Selain bentuk kerja-budak dan kerja-hamba, dikenal pula dengan bentuk kerja-paksa atau yang biasa disebut dengan kerja rodi dan bentuk kerja-sanksi-pidana (*poenale sanctie*), yaitu hubungan kerja dimana bila pihak buruh tidak melakukan kewajibannya maka akan dikenakan sanksi pidana. Tiga hubungan kerja itu diberlakukan semasa kolonialisme Hindia Belanda, yaitu:

a. Perbudakan

Indonesia mengenal perbudakan sebelum datangnya penjajah ke Nusantara (wilayah nusantara bekas

jajahan Belanda menjadi wilayah Indonesia) dan setiap suku memiliki hukum adat masing-masing termasuk hukum perburuhan.

Hukum itu tidak tertulis seperti di negara-negara barat pada jaman itu, tetapi tiap adat memiliki aturan masing-masing dalam mengatur hubungan kerja antara majikan dan budak. Pada jaman ini, budak adalah orang yang melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain yang tidak memiliki hak apapun, bahkan hak terhadap hidupnya. Mereka hanya memiliki kewajiban, yaitu melakukan pekerjaan, mematuhi semua perintah dan aturan dari pihak pemilik budak. Pemilik budak merupakan satu-satunya pihak dalam hubungan kerja ini. Pemilik budak tidak berkewajiban untuk memelihara budak mereka yang berupa pemberian pemondokan dan makan. Tetapi mereka lakukan ini atas kebijaksanaan masing-masing pemilik budak, walaupun kebanyakan terdorong oleh kepentingan pribadi karena takut akan kehilangan pekerja yang bermanfaat baginya.³

Menurut kepustakaan Indonesia, kedudukan budak di Indonesia masih lebih baik jika dibandingkan dengan negara lain pada saat itu, karena itulah pemerintah Hindia Belanda tidak mengubah hubungan antara budak dan pemiliknya.

² Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, cet IV (Jakarta: Djambatan, 1982), hal 8

³ Iman Sjahputra Tunggal, Teori dan Kasus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Harvarindo, 2009), hal 1-3

Barulah mulai tahun 1817, pemerintah Hindia Belanda mulai ikut campur tangan dengan menetapkan *Regeringseglement*, semacam undang-undang dasar yang mengatur mengenai perbudakan, seperti:

- Larangan untuk memasukkan budak ke Pulau Jawa, yang berarti membatasi bertambahnya jumlah budak lain selain dari cara kelahiran (1817)
- Peraturan tentang pendaftaran budak (1819)
- Peraturan tentang pajak atas pemilikan budak (1820)
- Peraturan tentang budak dan perdagangan budak (1825)
- Peraturan tentang larangan mengangkut budak yang masih kanak-kanak (1829)
- Peraturan tentang pendaftaran nama anak budak (1833)
- Peraturan tentang penggantian nama anak budak (1834)
- Peraturan tentang pembebasan perbudakan bagi pelaut yang dijadikan budak (1848)
- Di antara semua *Regeringseglement* tersebut belum ada yang mengatur tentang pelarangan perbudakan. Tetapi pada *Regeringseglement* tahun 1825, sudah mulai bermaksud untuk meringankan nasib para budak.

Baru di tahun 1854 dalam *Regeringseglement* 1854 yang kemudian menjadi *Indische Staatsregeling* 1926 diatur dengan tegas mengenai penghapusan perbudakan. Pada pasal 115 ditetapkan bahwa "Paling lambat pada tanggal 1 Januari 1860 perbudakan di seluruh Indonesia dihapuskan" dan selanjutnya memerintahkan supaya diadakan peraturan persiapan dan pelaksanaan secara bertahap mengenai penghapusan dan juga mengenai ganti rugi akibat penghapusan tersebut⁴. Meskipun telah diatur sejak tahun 1860, praktek perbudakan masih terdapat di Indonesia. Hal ini terbukti dari laporan koloni di tahun 1922. Tetapi setelah tahun 1922 baru dapat dikatakan secara resmi bahwa di Indonesia tidak terdapat perbudakan lagi⁵.

b. Kerja Paksa/ Kerja Rodi

Selain perbudakan dahulu dikenal bentuk kerja rodi. Yaitu penduduk, anggota suku ataupun anggota desa diminta untuk melakukan pekerjaan bersama untuk membangun keperluan kerajaan maupun keperluan raja. Pekerjaan bersama yang awalnya dilakukan secara bergotong royong dan untuk keperluan bersama, kemudian berubah menjadi kerja paksa.

⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet II (Jakarta: Djambatan, 1976), hal 11

⁵ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LkiS, 2008), hal 38

Kerja paksa adalah kerja yang dilakukan untuk kepentingan seseorang atau pihak lain tanpa bayaran/upah⁶. Oleh <i>Oost Indische Compagnie</i>, rodi digunakan untuk membangun kepentingannya sendiri, seperti membangun benteng, pabrik, jalan, bendungan dan lainnya. Contoh yang paling dikenal adalah proyek kerja rodi yang dilakukan oleh Hendrik Willem Daendels atas pembangunan jalan Anyer sampai Banyuwangi. Kemudian secara bertahap pemerintahan Belanda mengeluarkan peraturan yang mengatur kerja rodi yang juga mulai berpihak kepada pelaku kerja rodi tersebut, meskipun perjalanan menuju penghapusan kerja rodi memakan waktu berpuluh-puluh tahun. Sebelum penghapusan kerja rodi, pemerintahan Belanda mengeluarkan beberapa <i>Regeringseglement</i> yang tampak seperti berpihak kepada kepentingan pengusaha perkebunan. Pada <i>Regeringseglement</i> 1830 pasal 114 dimintakan untuk memberikan upah kepada pekerja rodi untuk keperluan semua perkebunan. Tetapi pada <i>Regeringseglement</i> 1830 ini juga diperbolehkan semua bentuk kerja rodi di semua kebutuhan perkebunan.	Selain itu, diijinkan pula rodi untuk semua macam pekerjaan yang penetapannya diserahkan kepada pegawai, yang akhirnya banyak menggunakan kerja rodi untuk kepentingannya sendiri⁷. Pada <i>Regeringseglement</i> 1864, pemerintahan Belanda mulai mengatur pembagian jenis-jenis kerja rodi, waktu kerja untuk pekerja rodi, kewajiban untuk membayar upah, dll. Tetapi karena kurangnya pengawasan, maka peraturan tersebut masih tidak banyak membawa perbaikan⁸. Sejak tahun 1880an dimulai upaya penghapusan terhadap kerja rodi. Pemerintahan Belanda memberi kesempatan kepada penduduk untuk melepaskan diri dari kerja rodi dengan membayar pajak tertentu. Setelah itu pemerintah mulai mengurangi jenis-jenis pekerjaan yang boleh dilakukan dengan sistem rodi, hingga akhirnya dikeluarkan <i>Regeringseglement</i> pada 1 Februari 1938 untuk menghapuskan kerja rodi⁹.
--	--

⁶ Ibid, hal 15

⁷ Iman Sjahputra Tunggal, *op.cit*. hal 4

⁸ Ibid, hal 5

⁹ Iman Soepomo, 1982.*op.cit*, hal 18

c. Kerja-sanksi-pidana (Punale Sanksi)

Kerja sanksi pidana merupakan perburuhan biasa dimana pekerjaan dilakukan oleh buruh biasa dan dibawah pimpinan seorang majikan dengan menerima upah¹⁰. *Punale* sanksi merupakan ancaman pidana, terutama atas penolakan untuk melakukan suatu pekerjaan dan melarikan diri¹¹. Peraturan saat itu tidak hanya mengatur pelanggaran yang dilakukan oleh buruh, tetapi bagi majikan yang melanggar ketentuan juga diancam pidana dengan hukuman denda ataupun kurungan penjara. Tetapi kewajiban untuk buruh jauh lebih banyak dibandingkan dengan pengusaha, sehingga peluang untuk buruh melakukan kesalahan lebih besar jika dibandingkan dengan pengusaha. Jika dibandingkan dengan sistem kerja modern yang ada sekarang ini, kerja sanksi pidana lebih tepatnya dikatakan sebagai perjanjian kerja antara buruh dan majikan¹². Dengan ini, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja antara buruh dan majikan telah berlangsung di Indonesia sejak jaman kolonial.

Untuk melaksanakan hubungan kerja ini, para perusahaan diwajibkan untuk membuat perjanjian kerja.

Dan untuk melindungi buruh, lama perjanjian kerja maksimal adalah 3 tahun. Tetapi dalam praktek, pengusaha tidak menghitung waktu pidana, waktu istirahat dan waktu sakit yang lebih dari sebulan, sehingga hasilnya buruh terikat selama lebih dari tiga tahun. Peraturan ketika itu juga sudah mulai melindungi buruh, seperti majikan wajib mengurus buruh-buruhnya dengan baik, membayarkan upah pada waktu tertentu, memberikan pengobatan dan perumahan, menyediakan air mandi dan air minum. Bahkan ketika perjanjian kerja berakhir majikan wajib mengembalikan buruh ke daerah asalnya. Meskipun demikian, tetap peraturan kerja tersebut lebih menguntungkan pihak pengusaha. Kewajiban buruh semakin diperbanyak dan larangan untuk buruh meninggalkan tempat kerjanya diperketat. Buruh tidak boleh meninggalkan tempat kerja tanpa seijin majikan. Buruh juga tidak boleh mengundurkan diri atau membatalkan perjanjian kerja secara sepihak dengan keadaan apapun juga. Jika hal ini dilanggar, maka buruh akan menerima hukuman denda atau penjara. Sehingga dengan peraturan ini terlihat bahwa yang terikat dalam perjanjian kerja adalah buruh dan bukan majikan.

¹⁰ Iman Soepomo, 1976, *op.cit*, hal 19

¹¹ Iman Soepomo, 1982, *op.cit*, hal 22

¹² Abdul Jalil, *op.cit*, hal 41

Selama masa perjanjian kerja berlangsung, dengan keadaan apapun, buruh tidak dapat melakukan usaha untuk mempersingkat waktu masa kerjanya¹³. Punale sanksi ini pun setelah pergantian peraturan berkali-kali, akhirnya dicabut pada tahun 1941 dan mulai tanggal 1 Januari 1942 praktek *punale* sanksi sudah tidak diberlakukan lagi dari dunia perburuhan di perkebunan Indonesia¹⁴.

2. Perburuhan sejak kemerdekaan sampai dengan Orde lama (1945-1966)

Pada awal kemerdekaan, pemerintahan Indonesia ingin membentuk sebuah negara kesejahteraan (*welfare state*), di mana kesejahteraan rakyat merupakan tanggung jawab dari pemerintah. Hal ini tampak dari isi UUD 1945, pembukaan UUD 1945 dan juga pancasila yang dijadikan sebagai dasar negara. Pemerintah juga melakukan berbagai nasionalisasi terhadap perusahaan-perusahaan peninggalan Kolonial Belanda. Pada awal kemerdekaan, pemerintah masih menggunakan peraturan-peraturan yang ditinggalkan Belanda dahulu.

Selain menggunakan peraturan peninggalan Belanda, pemerintah juga mengatur peraturan-peraturan yang mengatur hubungan industrial. Berbagai peraturan dikeluarkan pemerintah dalam rangka mewujudkan negara kesejahteraan dan juga berpihak kepada kepentingan buruh. Selain itu pemerintah juga memberikan kebebasan berserikat kepada buruh, yang akhirnya berdampak kepada kebijakan publik. Selain berdampak kepada kebijakan publik, serikat-serikat buruh yang bermunculan pada awal kemerdekaan juga memberikan dampak kepada pergolakan politik negara ini, tetapi hasilnya masih belum maksimal untuk kesejahteraan buruh pada masa itu¹⁵.

Serikat buruh/pekerja yang lahir dari sejak kemerdekaan 1945 sampai dengan dimulainya Orde Baru, umumnya adalah Serikat Buruh *onderbow* partai politik atau terhubung dengan sebuah partai politik. Itulah yang mengakibatkan perjuangan serikat buruh lebih berorientasi politik daripada kesejahteraan.

Ada empat jenis peraturan yang ditinggalkan Belanda yang masih digunakan dalam hubungan kerja pada masa awal kemerdekaan. Keempatnya adalah:

¹³ *Ibid*, hal 23-25

¹⁴ Iman Soepomo, *op.cit*, hal 23

¹⁵ Abdul Jalil, *op.cit*, hal 42

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sudah berjalan semenjak jaman sebelum kemerdekaan. Bentuk dari perjanjian kerja ini tidak diatur bentuknya seperti apa, sehingga perjanjian kerja secara lisan pun diperbolehkan.

Dalam perjanjian pekerjaan ini, baik lisan maupun tulisan, dibuat sesingkat mungkin. Dalam perjanjian kerja ini juga tidak diwajibkan untuk dimuat hak dan kewajiban oleh masing-masing pihak. Umumnya, pada perjanjian kerja hanya dimuat nama kedua belah pihak, bentuk pekerjaan, lama perjanjian berlaku, besaran upah, lamanya cuti, tanggal dan tempat perjanjian kerja dibuat. Sedangkan untuk hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat pula diatur dalam perjanjian yang lain.

b. Peraturan Majikan.

Pada peraturan majikan dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isi dari peraturan ini pada dasarnya berisikan keinginan dari majikan sendiri. Ketentuan dalam membuat peraturan majikan hanyalah selama majikan tidak melanggar undang-undang tentang ketertiban umum, melanggar tata susila, melanggar ketentuan perundang-undangan yang sifatnya memaksa dan disetujui secara tertulis oleh buruh.

Sedangkan posisi buruh sudah pasti akan menyetujuinya, karena pilihan hanya dua, tetap menjadi pengangguran atau memiliki pekerjaan meskipun sangat merugikan pihak buruh. Majikan juga secara semena-mena dapat mengubah peraturan majikan tersebut, dan ketika buruh tidak menyetujuinya maka pilihannya hanyalah meneruskan pekerjaan ataupun di PHK.

c. Perjanjian Perburuhan

Menurut Imam Soepomo Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diadakan oleh satu atau beberapa serikat buruh yang terdaftar pada departemen perburuhan dengan seorang atau beberapa majikan, satu atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya memuat syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja¹⁶. Melalui pengertiannya dapat diambil kesimpulan bahwa perjanjian perburuhan merupakan kesepakatan antara pihak buruh dan majikan, untuk menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak berdasarkan musyawarah dan mufakat.

¹⁶ Iman Soepomo, 1982, *op.cit*, hal 32

Perjanjian perburuhan memiliki kaitan yang erat dengan serikat buruh, karena dalam pembuatan perjanjian perburuhan, serikat buruh memegang peranan yang sangat penting. Berbeda dengan penggunaan perjanjian perburuhan di negara barat, di Indonesia masih belum banyak yang menggunakan perjanjian perburuhan. Hal ini karena serikat-serikat buruh yang ada pada masa penjajahan sangat dimandulkan fungsinya oleh Belanda. Sekalipun tidak ada peraturan yang melarang adanya serikat buruh¹⁷. Itulah sebabnya pada masa penjajahan hampir tidak ada perjanjian perburuhan. Setelah masuk pada masa kemerdekaan, mulai tumbuh banyak serikat buruh di Indonesia, demikian juga dengan perjanjian perburuhan. Untuk mengatur perjanjian perburuhan yang sesuai dengan cita-cita kemerdekaan, pemerintah bersama DPR RI kemudian mengeluarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dengan Majikan, Lembaran Negara Nomor 69¹⁸. Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan PP Nomor 49 Tahun 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perburuhan, PP ini menggariskan bahwa perjanjian perburuhan harus dibuat atas persetujuan kedua belah pihak, kecuali adanya keadaan yang memaksa maka salah satu pihak boleh menuntut perubahan tanpa adanya persetujuan dari pihak yang lain.

d. Peraturan Perundang-undangan

Setelah Indonesia memiliki parlemen dan majunya kekuatan politik buruh melalui serikat buruh dan partai politik buruh, akhirnya Indonesia memiliki peraturan mengenai hubungan kerja yang dapat dikatakan sebagai keberpihakan pemerintah untuk melindungi buruh. Terdapat tiga Undang-Undang Perburuhan di masa Soekarno:

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan (Lembaran negara Nomor 69)
2. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Nomor 42). Undang-Undang ini lebih banyak mengatur tentang cara penyelesaian mengenai hubungan kerja dan syarat-syaratnya.
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Nomor 93).

¹⁷ F.X. Djumaidi dan Wiwiho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1985) hal 10

¹⁸ *Ibid*, hal 11

Dengan ketiga undang-undang ini pemerintah sangat melindungi buruh. Pada dasarnya buruh tidak dapat di PHK kecuali atas keputusan proses pengadilan dan mendapat keputusan yang mengikat. Kalau terjadi perselisihan diadili dengan bentuk *ad-hoc* P4D dan P4P. Segala hal yang berhubungan dengan hubungan kerja diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Buruh memerlukan jaminan yang paling penting yaitu untuk tetap bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Di era kekuasaan Soekarno, Pemerintah menunjukkan keseriusannya dalam melindungi buruh dari pemutusan hubungan kerja yang semena-mena dengan mengajukan syarat yang bertingkat sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja¹⁹. Dan juga melindungi buruh dari kesewenangan di luar perundang-undangan. Sebagai catatan awal, inilah yang sebenarnya ingin disempurnakan pasca Orde Baru.

3. Kondisi Perburuhan Masa Orde Baru (1966-1998)

Lahirnya era orde baru dilatarbelakangi oleh runtuhnya orde lama.

Tepatnya pada saat runtuhnya kekuasaan Soekarno yang lalu digantikan oleh Soeharto.

Salah satu penyebab yang melatarbelakangi runtuhnya orde lama dan lahirnya orde baru adalah keadaan keamanan dalam negeri yang tidak kondusif pada masa orde lama. Terlebih lagi karena adanya peristiwa pemberontakan G30S PKI. Hal ini menyebabkan presiden Soekarno memberikan mandat kepada Soeharto untuk melaksanakan kegiatan pengamanan di Indonesia melalui surat perintah sebelas maret atau Supersemar. Pemerintahan Orde Baru yang dipimpin oleh Soeharto dimulai semenjak 11 Maret 1966 ketika Soekarno dipaksa menandatangani surat yang kemudian diberi nama supersemar atau surat perintah sebelas Maret.

Sejak Indonesia dibawah kekuasaan Soeharto, Peraturan dibuat untuk mendukung stabilitas pembangunan ekonomi, melibatkan campur tangan militer dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, membatasi kebebasan berserikat, kebijakan upah murah sebagai keunggulan komparatif guna menarik investor. Peraturan kebanyakan keluaran lembaga eksekutif. Indonesia juga membuka diri kepada dunia usaha dari internasional yang mengakibatkan banyaknya perusahaan-perusahaan asing berdiri di Indonesia.

¹⁹ Iman Soepomo, 1982. *Op.cit*, hal 40

4. Kondisi Perburuhan Era Reformasi (1998-2003)

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia beberapa waktu lampau sangat berdampak kepada kehidupan buruh, karena sebagai akibat dari krisis itu terjadi peningkatan angka pengangguran secara signifikan. Jumlah pengangguran yang bertambah diperkirakan 13 juta buruh karena mendapat PHK massal dibanyak perusahaan. Selain itu banyak juga buruh yang mengalami pemotongan gaji, dan kehilangan pekerjaan sebab beberapa proyek pembangunan terpaksa dihentikan²⁰.

Tetapi yang jelas reformasi membawa perubahan disemua sektor kehidupan termasuk perubahan terhadap politik perburuhan. Satu catatan terpenting, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dicabut oleh pemerintahan Habibie, dan kembali menggunakan Undang-Undang pada orde lama. Pemerintah juga meratifikasi/beberapa konvensi dasar ILO, terutama konvensi Nomor 87 yang menjamin kebebasan berserikat bagi buruh. Semenjak Indonesia meratifikasi konvensi tersebut sebagai landasan hukum bagi kebebasan berserikat, selanjutnya menyebabkan munculnya serikat-serikat buruh baru secara pesat.

Berkembangnya serikat buruh di era reformasi, agak mirip dengan keadaan di zaman orde lama. Permasalahannya pun kelihatannya sama, yaitu tidak bersatunya serikat-serikat buruh yang ada dan cenderung terjadi persaingan antar serikat buruh yang melemahkan pembelaan kepentingan buruh. Banyaknya persoalan ketenagakerjaan yang terjadi pada era ini, dan dengan dicabutnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, maka Pemerintah membentuk suatu peraturan ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Latar Belakang Lahirnya Hukum Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diciptakan atas pemikiran untuk mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja. Secara Faktual dalam hubungan ketenagakerjaan terlibat dua pihak yang secara *sosial, ekonomis, dan politis* berada pada posisi yang tidak seimbang - pengusaha adalah pihak yang kuat dibanding dengan pihak pekerja/buruh.

Tren Hukum Perburuhan Masa Reformasi

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia yang tahap pembangunannya dilakukan secara konkuren (tahap unifikasi, tahap industrialisasi dan tahap kesejahteraan berlangsung secara bersamaan), kondisi ini sangat mempengaruhi perkembangan hukum perburuhan.

²⁰ Eggi Sudjana, *Op.cit*, hal 7

Tahap industrialisasi yang menekankan pertumbuhan ekonomi setinggi-tingginya akan mengarahkan hukum perburuhan untuk melindungi pemilik modal. Hal ini berarti bahwa buruh dikorbankan demi pertumbuhan ekonomi yang setinggi-tingginya. Di lain pihak pada tahap kesejahteraan fokus pembangunan adalah untuk memperhatikan kesejahteraan masyarakat termasuk buruh. Tuntutan pemulihan ekonomi dari krisis multidimensional dan tuntutan peningkatan kesejahteraan buruh berjalan bersamaan. Kondisi ini akan mempengaruhi perkembangan hukum perburuhan, sehingga akan terjadi tarik menarik kepentingan dari kedua belah pihak. Pengusaha akan berusaha untuk tetap mempertahankan ketentuan yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan *outsourcing*, dilain pihak pekerja/buruh akan berusaha meningkatkan upah minimum.

Pada tahun 1999, Pemerintah Indonesia telah memberlakukan kenaikan tingkat upah minimum yang cukup besar. Misalnya, di wilayah Jabotabek (Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi), upah minimum riil (setelah diperhitungkan dengan tingkat inflasi) dinaikkan sebesar 24% pada tahun 2000 dan kemudian dinaikkan lagi antara 33% hingga 36% pada tahun 2001. secara riil tingkat upah minimum yang berlaku saat ini sudah lebih tinggi daripada tingkat upah minimum tertinggi sebelum masa krisis yang dicapai pada tahun 1997.

Kebijakan peningkatan upah minimum yang cukup besar ini dilaksanakan ketika Indonesia sedang berjuang keras untuk memulihkan perekonomiannya dari krisis ekonomi yang parah. Setelah terjadi kontraksi ekonomi besar-besaran sekitar 13,7% pada tahun 1998 dan laju pertumbuhan ekonomi kurang dari satu persen pada tahun 1999, perekonomian Indonesia mengalami pertumbuhan sekitar 5% pada tahun 2000. Berbagai pihak memperkirakan bahwa pertumbuhan ekonomi pada tahun 2001 akan mencapai sekitar 3% hingga 3,5%. Dalam iklim pertumbuhan ekonomi yang rendah seperti ini, kenaikan upah minimum lebih lanjut memicu keprihatinan bahwa hal tersebut mungkin akan menghambat upaya pemulihan ekonomi, memperlambat pertumbuhan ekonomi dalam jangka panjang, dan mengurangi pertumbuhan penyerapan tenaga kerja di sektor industri modern.

Disamping itu, mulai bulan Januari 2001 Indonesia telah menerapkan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah. Dengan adanya kebijakan ini, wewenang untuk menetapkan tingkat upah minimum dialihkan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah di tingkat propinsi, kabupaten, dan kota. Terdapat tanda-tanda awal bahwa pengalihan wewenang ini mungkin akan semakin meningkatkan kenaikan upah minimum dibeberapa daerah.

Selain kenaikan upah minimum yang cukup besar pada tahun 2001, frekuensi perubahan upah minimum juga telah meningkat selama setahun terakhir ini.

III. PERKEMBANGAN HUKUM PERBURUHAN

Perkembangan Hukum Perburuhan ditandai oleh lahirnya 4 undang-undang, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah mengubah sistem keserikatburuhan di Indonesia. Dengan diundangkannya UU ini maka sistem keserikatburuhan di Indonesia berubah *single union system* menjadi *multi union system*. Hal ini disebabkan menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, sekurang-kurangnya 10 orang buruh dapat membentuk serikat buruh di suatu perusahaan. Meskipun sedikit menyimpang dari konvensi inti ILO No. 87 namun Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 ini mendorong berjalannya demokratisasi di tempat kerja melalui serikat pekerja/serikat buruh.

Buruh diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan hukum perburuhan yang mengatur keserikatanburuhan mempunyai nilai positif.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang sempat diundangkan namun tidak pernah efektif. Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, serta untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur secara mendalam perihal seluk beluk hubungan kerja, perjanjian kerja bahkan sampai pada pemutusan hubungan kerja.

Yang paling menarik dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini adalah pengaturan mengenai PKWT dan PKWTT. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Seiring dengan lahirnya orde reformasi, keterbukaan dan demokratisasi di Indonesia, dorongan akan perbaikan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang adil, cepat dan biaya ringan, cukup menguat di masyarakat. Hal ini yang mendorong pihak pemerintah dan DPR untuk memperbaharui sistem ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar sesuai dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Menyadari dorongan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat itulah, DPR dan Presiden Republik Indonesia, bersama-sama telah menyetujui lahirnya Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada tanggal 14 Januari 2004 dan efektif mulai berlaku 14 Januari 2006.

Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tersebut lahir atas perintah Pasal 136 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, mencabut ketentuan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman. Selain itu para pembuat undang-undang ini beranggapan bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan perburuhan selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah. Undang-Undang Nomor 2 tahun 1957 yang selama ini diterapkan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasakan tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Dari sejarahnya, lahirnya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 itu sebenarnya diawali dari inisiatif masyarakat (LSM). Dimulai pada Maret 1997 dengan berdirinya aliansi sejumlah LSM yang tergabung dalam Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia (KOPBUMI). KOPBUMI menilai bahwa akar masalah dari masifnya persoalan buruh migran disebabkan ketiadaan payung hukum bagi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan. Oleh karenanya KOPBUMI mendesak pemerintah dan DPR untuk segera menerbitkan undang-undang khusus bagi perlindungan buruh migran. Namun, 6 atau 7 tahun proses advokasi tersebut ternyata tidak berbuah manis sebagaimana diangankan. Terbitnya Undang-Undang Perlindungan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Nomor 39 Tahun 2004 tidak serta merta merubah kondisi buruh migran. Dan sayang, sejauh ini nampaknya belum ada evaluasi atau refleksi bersama secara menyeluruh untuk menilai letak kegagalan advokasi tersebut agar bisa diambil pelajarannya. Dari waktu ke waktu masalah yang dihadapi oleh buruh migran selalu menyerupai gunung es, lebih besar yang terbenam daripada permukaannya. Namun jauh lebih penting untuk menggali perumusan hak-hak asasi ini dari rakyat buruh migran itu sendiri.

Ini penting, menempatkan rakyat pada posisi kunci dalam penentuan nasibnya sendiri, membangun proses yang partisipatif, induktif dan genuine. Hasil rumusan ini digunakan untuk bahan koreksi undang-undang yang ada, counter legal drafting, public campaign, dikembalikan untuk pendidikan komunitas dan sekaligus menumbuhkan budaya baru dalam masyarakat. Ketiga, Menyusun parameter kinerja pemerintah dalam perlindungan BMI. Pemerintah selalu mengklaim telah melakukan peningkatan-peningkatan dalam kinerja perlindungan. Barangkali klaim itu benar adanya, atau benar sebagian misalnya. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Pembinaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri juga segala harkat dan martabatnya. Hal ini terjadi karena Undang-Undang ini belum menciptakan sistem penempatan TKI ke Luar Negeri yang berpihak kepada TKI sebagaimana terurai di bawah ini:

Perusahaan penempatan TKI pada dasarnya *business-oriented* diberi kewenangan untuk merekrut, menampung, melatih dan sekaligus menempatkan TKI, melindungi TKI selama masa pra penempatan, pada masa penempatan dan pasca penempatan. Pembebanan tanggung jawab yang sangat berat ini tidak dapat dibebankan kepada perusahaan penempatan TKI yang *business-oriented*.

Hal ini akan menyebabkan terjadinya penempatan TKI yang tidak selektif. Penempatan TKI yang tidak selektif ini akan merupakan akar permasalahan terjadinya penganiayaan, pelecehan seksual, tidak dibayar upahnya, penipuan, pemerasan dan lain-lain akan merupakan persoalan laten yang akan berulang kembali pada masa mendatang.

IV. PERSOALAN-PERSOALAN DALAM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

1. Problem Kelangkaan Lapangan Pekerjaan.

Kelangkaan lapangan pekerjaan bisa terjadi ketika muncul ketidakseimbangan antara jumlah calon buruh yang banyak, sedangkan lapangan usaha relatif sedikit; atau banyaknya lapangan kerja, tapi kualitas tenaga kerja buruh yang ada tidak sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Kelangkaan lapangan pekerja ini memunculkan angka tingkat pengangguran yang tinggi yang dapat berakibat pada aspek sosial yang lebih luas.

Melihat persoalan ketenagakerjaan yang demikian kompleks di atas, tentu saja juga membutuhkan pemecahan yang komprehensif dan sistemis.

Sebab, persoalan tenaga kerja, bukan lagi merupakan persoalan individu, yang bisa diselesaikan dengan pendekatan individual. Akan tetapi, persoalan tenaga kerja di atas merupakan persoalan sosial, yang akhirnya membutuhkan penyelesaian yang mendasar dan menyeluruh. Jadi, problem utamanya adalah sistem Kapitalisme yang saat ini diterapkan. Dalam hal ini syariat Islam sebagai aturan yang berasal dari Allah, akan mampu menyelesaikan persoalan ini. Mengingat syariat Islam adalah aturan yang menyeluruh yang secara praktis akan menyelesaikan berbagai persoalan manusia. Sudah saatnya kita mengganti sistem Kapitalisme yang telah membuat buruh dan manusia lainnya menderita, dan menggantinya dengan syariat Islam. Inilah yang menyebabkan begitu banyaknya tenaga kerja Indonesia yang berbondong-bondong ke luar negeri, meskipun mungkin dengan taruhan nyawa, bahkan dengan dokumentasi yang tidak lengkap. Hal ini terjadi karena sektor industri yang ada belum mampu menyerap seluruh tenaga kerja yang ada di Indonesia, sehingga banyak sekali terjadi pengangguran di sana sini. Serta tutupnya beberapa perusahaan-perusahaan yang ada, yang juga mengakibatkan semakin bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia, terutama dampak dari kenaikan harga BBM.

Indonesia yang mendapat era reformasi tahun 1998 secara ambisius meratifikasi semua konvensi dasar ILO (*a basic human rights conventions*) yaitu; kebebasan berserikat dan berunding, larangan kerja paksa, penghapusan diskriminasi kerja, batas minimum usia kerja anak, larangan bekerja di tempat terburuk. Ditambah dengan kebijakan demokratisasi baru dibidang politik, telah membuat investor tanpa kaki ini kuatir bahwa demokratisasi baru selalu diikuti dengan diperkenalkannya undang-undang baru yang melindungi dan menambah kesejahteraan buruh. Bila ini yang terjadi maka konsekuensinya akan ada peningkatan biaya tambahan (*labor cost* maupun *overhead cost*). Bagi perusahaan yang masih bisa mentolerir kenaikan biaya operasional ini, mereka akan mencoba terus bertahan, tetapi akan lain halnya kepada perusahaan yang keunggulan komparatifnya hanya mengandalkan upah murah dan longgarnya peraturan, mereka akan segera angkat kaki ke negara yang menawarkan fasilitas bisnis yang lebih buruk.

2. Upah buruh yang terlalu kecil

Salah satu problem yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan (gaji) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya.

Faktor ini, yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara gaji yang diterima relatif tetap, menjadi salah satu pendorong gerak protes kaum buruh. Adapun dalam sistem ekonomi Kapitalis, rendahnya gaji buruh justru menjadi penarik bagi para investor asing. Rendahnya gaji juga berhubungan dengan rendahnya kualitas SDM. Persoalannya bagaimana, SDM bisa meningkat kalau biaya pendidikan mahal? Solusi terhadap problem UMR dan UMD ini tentu saja harus terus diupayakan dan diharapkan mampu membangun kondisi seideal mungkin. Untuk tujuan itu, setidaknya ada dua kondisi mendesak yang harus diwujudkan, yaitu :

1. Kondisi normal (persaingan sempurna) yang mampu menyetarakan posisi buruh-pengusaha sehingga penentuan besarnya upah disepakati oleh kedua pihak yang besarnya ditentukan oleh besaran peran serta kerja pihak buruh terhadap jalannya usaha perusahaan yang bersangkutan. Kondisi seperti ini bisa terwujud jika kualitas SDM buruh memadai sesuai dengan kebutuhan, dan besarnya pasar tenaga kerja seimbang.
2. Mewujudkan kondisi ideal ketika seluruh rakyat (bukan hanya kaum buruh) memiliki pendapatan lain untuk memenuhi kebutuhan dasar minimal (hajat asasiyah) bagi kehidupannya.

Perwujudan kondisi ini, dalam pandangan syariat Islam menjadi tanggung jawab utama negara. Dalam politik ekonomi Islam, pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pokok (primer) rakyat dan mempermudah kesempatan untuk kebutuhan tambahan (sekunder ataupun tersier).

Dari berbagai survei tentang masalah tenaga kerja yang biasa kita lihat dari televisi dan kita baca dari majalah disebutkan bahwa upah buruh yang ada di Indonesia paling murah, dibandingkan negara-negara Asia lainnya. Upah yang sangat kecil ini jelas sekali sangat tidak mencukupi kebutuhan keluarga, di mana semua harga barang-barang yang ada selalu naik setiap tahunnya. Jadi upah ini jelas berbanding terbalik dengan pengeluaran yang harus dikeluarkan untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

Secara umum, perusahaan-perusahaan di sektor padat modal membayar upah lebih tinggi, dan karena itu menunjukkan penerapan peraturan upah minimum. Umumnya perusahaan yang lebih besar akan lebih mampu membayar upah lebih tinggi, dan karena itu penerapan peraturan upah minimumnya lebih baik daripada perusahaan-perusahaan kecil. Perusahaan-perusahaan modal asing juga umumnya membayar upah lebih tinggi dan menerapkan peraturan upah minimum secara lebih efektif dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan domestik.

Sementara itu, perusahaan-perusahaan yang menjual produknya ke pasar ekspor rata-rata membayar upah lebih tinggi dan menerapkan peraturan upah minimum lebih baik daripada perusahaan-perusahaan yang hanya mengincar pasaran domestik.

3. Problem Kesejahteraan Hidup

Ketika para buruh hanya memiliki sumber pendapatan berupa gaji (upah) maka pencapaian kesejahteraan tergantung kepada kemampuan gaji memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Dalam kenyataannya jumlah gaji relatif tetap, sementara itu kebutuhan hidup yang selalu bertambah (adanya bencana, sakit, sekolah, tambah anak, harga barang naik, listrik, telepon, biaya transportasi, dan lain-lain). Hal ini menyebabkan kualitas kesejahteraan rakyat (termasuk buruh) semakin rendah.

4. Problem 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. Sebenarnya, PHK adalah perkara biasa dalam dunia ketenagakerjaan. Tentunya asalkan sesuai dengan kesepakatan kerja bersama (KKB) dan pihak pekerja maupun pengusaha harus ikhlas dan menyepakati pemutusan kerja ini.

Hanya saja, dalam kondisi dimana tidak terjadi keseimbangan posisi tawar menawar maka PHK, dan pekerjaan merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk hidup, maka PHK menjadi 'bencana besar' yang sangat menakutkan para buruh.

Secara umum PHK terjadi karena beberapa sebab seperti permintaan sendiri, 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 buruh.

5. Oknum PJTKI

Dewasa ini banyak PJTKI yang melakukan kecurangan terhadap pengiriman TKI. Bahkan banyak PJTKI swasta yang ilegal atau tidak memiliki ijin dari Kemenakertrans. Sehingga aliran TKI ke luar negeri menjadi tidak dapat terkontrol sepenuhnya oleh pemerintah.

Banyak PJTKI swasta yang berbuat curang bahkan mengintimidasi Calon TKI dan memungut biaya melebihi komponen biaya pengiriman TKI yang telah ditetapkan Keputusan Menteri atau bahkan bagi yang banyak terjadi *human trafficking* dikalangan TKW.

Masih banyaknya Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang tidak mendapat izin dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans), sehingga menyebabkan aliran TKI tidak terkontrol. Akibatnya bisa ditebak, banyak kasus-kasus pemulangan TKI yang tidak lengkap surat-suratnya alias ilegal.

Setelah melihat permasalahan-permasalahan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan bahwa permasalahan para TKI ini bukan hanya semata-mata dari TKI itu sendiri, tetapi juga banyak pihak yang ikut terlibat di dalamnya. Untuk itu diperlukan aturan yang jelas, baik dari negara atau pun aturan umum yang harus dipatuhi secara bersama. Aturan-aturan itu juga harus didukung oleh para penegak hukum, sehingga tercermin contoh yang baik bagi masyarakat.

V. KESIMPULAN

Bila melihat perkembangan buruh dari masa ke masa, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kesejahteraan buruh/pekerja semakin membaik. Pemberlakuan hubungan kerja yang jelas berdasarkan peraturan perundang-undangan, penetapan upah minimum, pemberlakuan uang pesangon bagi karyawan yang di PHK dan sebagainya,

memberikan gambaran bahwa pekerja/buruh menjadi lebih sejahtera dari masa ke masa. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai bentuk konkret pengaturan ketenagakerjaan yang melindungi seluruh aspek-aspek pekerja/buruh dan pengusaha.	Maka dengan adanya pengaturan yang jelas mengenai ketenagakerjaan untuk masa yang akan datang diharapkan semua pemangku jabatan/stake holder dapat saling bersinergi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia.
--	--

PERMASALAHAN ANAK YANG BEKERJA SEBAGAI PEKERJA RUMAH TANGGA

Oleh: Yully Prasetianingsih, SH

I. Pendahuluan

Dalam kehidupannya manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam. Dalam upaya memenuhi berbagai kebutuhannya itu manusia dituntut untuk bekerja, karena dengan bekerja dapat diperoleh suatu penghasilan. Pekerjaan tersebut dapat diusahakan secara sendiri maupun dengan bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya dan harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Namun di era perkembangan teknologi yang semakin pesat seperti saat ini, persaingan tidak lagi dapat dihindari.

Jurang perbedaan antara kaya dan miskin semakin jelas terlihat di Indonesia. Masalah kemiskinan telah menjadi sebuah polemik yang berkepanjangan bagi semua negara termasuk di Indonesia. Secara signifikan jumlah keluarga miskin juga semakin meningkat, yang salah satunya memberi dampak dalam peningkatan jumlah pekerja anak.

Pekerja anak merupakan masalah yang cukup kompleks. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemiskinan, kondisi anak, keluarga dan budaya masyarakat. Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kemiskinan ternyata berhubungan positif dengan kecenderungan anak untuk bekerja. Selain faktor kemiskinan, faktor budaya juga tampaknya turut berpengaruh terhadap kecenderungan anak untuk bekerja. Banyak orangtua yang berpendapat bahwa bekerja merupakan proses belajar yang akan berguna bagi perkembangan anak di kemudian hari.

Anak yang bekerja merupakan salah satu bentuk strategi kelangsungan hidup rumah tangga. Hal ini terjadi dalam masyarakat yang mengalami transisi ekonomi atau kelompok miskin di perkotaan. Bila kondisi keluarga dalam kemiskinan, mereka akan memanfaatkan sumber yang tersedia. Salah satu upaya untuk beradaptasi dengan kemiskinan adalah memanfaatkan tenaga kerja keluarga. Akibatnya banyak orang tua harus rela melepaskan anaknya untuk bekerja demi membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Problematika pekerja anak dalam skala dunia merupakan masalah social yang cukup pelik bagi semua negara. Bagi yang bersangkutan, di usia mereka yang semestinya dipergunakan untuk menuntut ilmu dan menambah keterampilan di sekolah, bahkan untuk bermain dengan anak seusianya, justru digunakan untuk bekerja.

Anak yang bekerja merupakan salah satu gambaran betapa rumit dan kompleksnya permasalahan anak. Seorang anak yang terpaksa bekerja adalah bentuk penelantaran hak anak, karena pada saat bersamaan akan terjadi pengabaian hak yang harus diterima mereka. Seperti hak untuk memperoleh pendidikan, bermain, akses kesehatan dan lain-lain.

Keadaan ini menjadikan pekerja anak masuk kategori yang memerlukan Perlindungan Khusus yang menuntut penanganan serius dari orangtua, keluarga, masyarakat dan kelompok terkait serta pemerintah sebagai pembuat kebijakan. Peran pemerintah, masyarakat dan lembaga terkait akan semakin signifikan dalam menangani permasalahan pekerja anak ketika orangtua dalam kemiskinan. Banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh anak di bawah umur salah satunya yang banyak dilihat di lingkungan kita adalah anak yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga.

Keberadaan Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) selama ini jarang diungkap, padahal pekerjaan itu rawan kekerasan fisik, pelecehan seksual dan eksploitasi ekonomi. Di Indonesia, umumnya anak mulai melakukan pekerjaan rumah tangga sejak usia antara 12 hingga 15 tahun. Padahal, usia minimum untuk diperbolehkan bekerja di Indonesia, yakni 15 tahun. Anak-anak ini direkrut para calon majikan, teman, kerabat, atau agen tenaga kerja dari berbagai daerah terpencil atau miskin untuk menjadi pekerja rumah tangga di pusat-pusat kota. Hasil penelitian itu menunjukkan beberapa agen tenaga kerja lebih suka mempekerjakan anak-anak.

Pasalnya, gaji mereka lebih murah daripada orang dewasa, lebih mudah diatur, dan tidak dapat melarikan diri dari majikan.¹

Jumlah PRTA mengalami peningkatan tiap tahunnya, di Indonesia 26,5% atau sekitar 688.132 jiwa terdiri atas PRTA dan mayoritas adalah perempuan. Sedikitnya 700.000 orang pekerja rumah tangga di Indonesia berusia di bawah 18 tahun dan 99% di antaranya adalah anak perempuan yang rentan penyiksaan dan eksploitasi tenaga.²

Secara yuridis formal, pemerintah telah memiliki Undang-Undang yang mengatur tentang anak diantaranya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak, UU Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1997 tentang Pengadilan Anak, Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan *Convention On The Rights of The Child* (Konvensi Tentang Hak-Hak Anak). Dua undang-undang yang berpotensi memberikan perlindungan sungguh-sungguh kepada pekerja rumah tangga anak adalah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.

Salah satu perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 yaitu Pasal 88: "Setiap orang yang mengeksploitasi ekonomi atau seksual anak dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)." Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga melarang kekerasan fisik, psikologis, dan seksual terhadap pekerja rumah tangga yang tinggal di rumah majikan.

Memang tidak semua pekerja rumah tangga anak bekerja empat belas hingga delapan belas jam perhari, tidak mendapatkan upah dan istirahat yang layak, dilarang menghubungi keluarga mereka, atau mengalami pelecehan fisik dan seksual. Akan tetapi tidak adanya perlindungan hukum bagi mereka mengakibatkan ketergantungan mereka atas belas kasihan majikan mereka. Idealnya PRT Anak tidak pernah ada, karena mereka tidak layak bekerja untuk mencari nafkah, seharusnya mereka sedang menikmati masa pendidikan yang dibiayai oleh negara.

¹ Memprihatinkan, Kekerasan Seksual Pembantu Rumah Tangga Anak", <<http://www.suaramerdeka.com/harian/0506/28/kot14.htm>>, Suara Merdeka, 28 Juni 2005, diakses 22 Februari 2010

² Penatalaksana Rumah Tangga Rentan Kekerasan", <http://www.waspada.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=314:penatalaksana-rumah-tangga-rentan-kekerasan>

II. Peraturan Perundang-Undangan Yang Berkaitan Dengan Perlindungan Anak

- a. UUD 1945 Pasal 34 ayat (1) berbunyi: "Fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara".³
- b. UUD 1945 Pasal 28 B ayat (2) mengatur bahwa: "Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi."⁴
- c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Pengesahan konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, mengatur bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan terburuk untuk anak diantaranya yaitu segala bentuk perbudakan atau praktik sejenis perbudakan seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon, dan penghambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata".⁵
- d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak⁶:

1. Pasal 4: "Setiap anak berhak untuk hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi".
2. Pasal 9 ayat (1): "Setiap anak berhak memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam rangka pengembangan pribadinya dan tingkat kecerdasannya sesuai dengan minat dan bakatnya".
3. Pasal 11: "Setiap anak berhak untuk beristirahat dan memanfaatkan waktu luang, bergaul dengan anak yang sebaya, bermain, berekreasi, dan berkreasi sesuai dengan minat, bakat, dan tingkat kecerdasannya demi pengembangan diri."
4. Pasal 16 ayat (1): "Setiap anak berhak memperoleh perlindungan dari sasaran penganiayaan, penyiksaan, atau penjatuhan hukuman yang tidak manusiawi."
5. Pasal 20: "Negara, pemerintah, masyarakat, keluarga, dan orangtua berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan perlindungan anak."

³ Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945 dan Perubahannya, Cet.1. Jakarta: Kawan Pustaka. 2004, Pasal 27 ayat (2). Pasal 34 ayat (1).

⁴ *Ibid.*, Pasal 28B ayat (2).

⁵ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action For The Elimination of the Worst Forms of Child Labour), LN No. 30 Tahun 2000, TLN No. 3941.

⁶ Indonesia, Undang-Undang Tentang Perlindungan Anak, No. 23 tahun 2002, LN No. 109 Tahun 2002, TLN No. 4235.

6. Pasal 29: Badan-badan pemerintah eksekutif dan badan-badan pemerintah lainnya memiliki tanggung jawab untuk memberikan “perlindungan khusus” kepada anak-anak (semua orang berusia di bawah 18 tahun) di dalam keadaan-keadaan tertentu. Beberapa di antara keadaan inimencakup para PRT anak dalam beberapa situasi, termasuk anak-anak yang dieksploitasi secara ekonomi atau sosial, anak-anak yang diperjualbelikan, anak-anak yang diculik”. e. Konvensi ILO Nomor 182 tentang Bentuk Pekerjaan Terburuk bagi Anak. ▪ Segala bentuk perbudakan atau praktik sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon, dan penghambaan serta kerja paksa atau wajib kerja termasuk pengerahan anak secara paksa untuk dimanfaatkan dalam situasi konflik bersenjata. ▪ Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, produksi pornografi, atau pertunjukan porno.	▪ Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang khususnya untuk perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian Internasional yang relevan. ▪ Pekerjaan yang sifat dan keadaan tempatnya dapat membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak. f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER/01/MEN/1987 tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Terpaksa Bekerja. Pasal 4 mengatur bahwa anak yang terpaksa bekerja yaitu anak yang berumur di bawah 14 (empat belas) tahun. Pengusaha yang mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja wajib memenuhi ketentuan antara lain, tidak mempekerjakan pada malam hari, pemberian upah yang sesuai dengan pengaturan upah yang berlaku, dan seterusnya. Pada ayat 2 Pasal yang sama disebutkan bahwa anak yang terpaksa bekerja harus mendapat ijin dari orangtua atau wali atau pengasuh.⁷
--	--

⁷ Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Terpaksa Bekerja*, Permen Tenaga Kerja No. PER/01/MEN/1987, Pasal 4.

Beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan anak dari eksploitasi ekonomi, eksploitasi seksual, dan keterlibatan dalam konflik bersenjata atau dikenal dengan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Undang-Undang	Pasal yang Mengatur
UUD 1945	Pasal 28B ayat (2), Pasal 28D ayat (2).
UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM	Pasal 20 ayat (1) dan (2), Pasal 38 ayat (4), Pasal 49 ayat (2), Pasal 58 ayat (1) dan (2), Pasal 64.
UU No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak	Pasal 59, Pasal 60, Pasal 61, Pasal 62, Pasal 63, Pasal 66, Pasal 67, Pasal 68, Pasal 69, dan untuk sanksi Pasal 77 s.d. 90
UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 68, Pasal 69, Pasal 70, Pasal 71, Pasal 72, Pasal 73, Pasal 74, Pasal 75, dan Pasal 183 (sanksi)
UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga	Pasal 2, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 9, Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) sanksi, Pasal 49 sanksi.

III. Gambaran Umum Tentang Anak dan Pekerja Rumah Tangga Anak

Kehadiran anak dalam keluarga merupakan sumber daya manusia di masa depan, oleh karena itu anak perlu dilindungi agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi manusia yang handal baik jasmani, rohani, maupun sosialnya.

Namun tidak semua anak dapat tumbuh dan berkembang secara wajar karena berbagai hambatan misalnya kemiskinan.

Pada keluarga miskin sering terjadi anak tidak bersekolah atau putus sekolah dikarenakan harus bekerja membantu orangtua untuk mencukupi kebutuhan keluarga.⁸ Kemiskinan secara umum disebut-sebut sebagai faktor utama yang menyebabkan munculnya pekerja anak. Di banyak negara berkembang, buruknya sistem pendidikan menjadi salah satu faktor penyebab masuknya anak dalam dunia kerja. Faktor lain yang turut mendorong munculnya pekerja anak yaitu faktor-faktor kultural, sosial ekonomi keluarga, lemahnya perangkat hukum, pengawasan dan pelaksanaannya, permintaan (*demand*), menurunnya tingkat pendapatan pada sektor ekonomi/wilayah tertentu serta relokasi industri.⁹

Menurut Pasal 1 Butir 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun.¹⁰ sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Perlindungan Anak, anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.

⁸ Sri Yuni Murti Widayanti, "Profil Pekerja Anak di Sektor Industri Rumah Tangga," *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial* Vol. VI. No. 22 Desember 2007, (Yogyakarta: Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial, 2007), Hlm. 22.

⁹ *Ibid.*, Hlm. 26.

¹⁰ Penentuan batas usia anak tersebut mengacu pada ketentuan dalam Konvensi Hak Anak yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990.

Dalam konvensi hak anak diatur bahwa yang dimaksud dengan anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 tahun, kecuali berdasarkan undang-undang yang berlaku bagi anak ditentukan bahwa usia dewasa dicapai lebih awal.¹¹

Pekerja menurut Pasal 1 Butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹²

Pekerja Rumah Tangga Anak merupakan cerminan lemahnya tingkat ekonomi di Indonesia sehingga menciptakan keadaan dimana anak terpaksa untuk bekerja membantu perekonomian keluarga. Bagaimanapun kehadiran pekerja rumah tangga anak memberikan bantuan dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga bagi seluruh masyarakat yang menggunakan jasa mereka, oleh sebab itu harus diberikan perlindungan dan melindungi hak-hak pekerja rumah tangga anak.

Pekerjaan Rumah Tangga didefinisikan sebagai bentuk pelayanan rumah tangga yang mensyaratkan tiga komponen, pertama, tempat

kerjanya adalah sebuah rumah pribadi; kedua, pekerjaan yang dilakukan atas nama majikan langsung, (kepala rumah tangga); ketiga, PRT langsung di bawah otoritasnya (kepala rumah tangga), keempat, pekerjaan dilakukan secara reguler atau secara cara terus menerus.¹³

Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA) adalah setiap laki-laki dan perempuan yang umurnya dibawah 18 tahun masih disebut anak atau belum dewasa dan bekerja di dalam wilayah rumah tangga tertentu dengan imbalan upah atau bentuk lainnya.¹⁴

Perlindungan Anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.¹⁵

Perlindungan Hukum Para Pekerja Menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu

¹¹ Pasal 1 Konvensi Tentang Hak-Hak Anak yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 Tentang Pengesahan Convention On The Rights Of The Child (Konvensi Tentang Hak-Hak Anak), LN No. 57 Tahun 1990.

¹² Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No.39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

¹³ Adwidjo Utomo, "Pekerja Rumah Tangga Anak Rentan Terhadap Eksploitasi dan Kekerasan", <<http://kbi.gemari.or.id/beritadetail.php?id=4307>>, 18 September 2007, diakses 22 Februari 2010.

¹⁴ Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia Untuk Keadilan (LBH APIK), "Perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak Segera Wujudkan", <<http://www.lbhapik.or.id/fact-62%20PRTA.htm>>, diakses 22 Februari 2010.

¹⁵ Apong Herlina, et al. *Perlindungan Anak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak*, Jakarta: UNICEF Indonesia, 2003.

kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagai memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.¹⁶

Anak perlu dilindungi karena anak merupakan individu yang belum matang baik secara fisik, mental, maupun sosial. Oleh karena kondisinya yang rentan, tergantung dan berkembang, anak dibandingkan dengan orang dewasa lebih berisiko terhadap tindak eksploitasi, kekerasan, penelantaran, dan lain-lain. Seperti sering dikemukakan orang, anak merupakan aset utama bagi masa depan bangsa dan kemanusiaan secara menyeluruh. Di atas segalanya, kondisi kehidupan anak di seluruh dunia pada saat ini ternyata tidak menjadi lebih baik. Ancaman terhadap anak-anak saat ini baik ancaman fisik, mental, maupun sosial ternyata lebih serius dibandingkan pada waktu-waktu yang lalu.

Upaya pemerintah dalam melindungi pekerja anak dari tindakan eksploitasi antara lain dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 yang membatasi umur minimal untuk pekerja anak yakni 15 tahun. Di samping itu peraturan yang berhubungan dengan pekerja anak adalah Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 Tentang Kesejahteraan Anak menyebutkan bahwa pengertian Kesejahteraan Anak sebagai suatu tata kehidupan dan penghidupan anak menjamin pertumbuhan dan perkembangan anak dengan wajar baik secara rohaniyah, jasmaniah, maupun sosial. Perundang-undangan yang lebih implicit mengatur tentang perlindungan anak yakni Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 menyebutkan bahwa, "Setiap anak berhak untuk hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi". Meskipun pemerintah belum tegas dalam hal pelarangan pekerja anak, namun dengan berbagai peraturan perundang-undangan tersebut menunjukkan pemerintah

¹⁶ Pengaturan hak-hak..., Karnia Cicilia Sitanggang, FH UI, 2010. Imam Soepomo, *Pengantar Hukum perburuhan*, Cet. Ke-13, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 15

berkewajiban dan bertanggung jawab melindungi pekerja anak dari pekerjaan yang membahayakan kesehatan, mental, spiritual, maupun perkembangan sosial atau mengganggu pendidikan.¹⁷

Hal ini diatur agar mendapatkan kepastian bahwa anak tersebut memang benar-benar harus bekerja jika terjadi sesuatu, maka pihak yang mempekerjakan tidak dapat dipersalahkan seluruhnya memang sudah ijin dari orangtua atau wali atau pengasuh dari anak yang terpaksa bekerja tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang melarang dengan tegas anak untuk bekerja, dalam Pasal 68 berbunyi pengusaha dilarang mempekerjakan anak.¹⁸ Dalam Pasal 69 yang merupakan pengecualian dari Pasal 68, menyebutkan bahwa anak yang berusia 13 sampai 15 tahun boleh melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, sosial.¹⁹

Pasal 70 Undang-Undang ini menyebutkan bahwa anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan

bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang paling sedikit berusia 14 tahun.²⁰ Kenyataan yang terjadi di Indonesia masih banyak pekerja rumah tangga anak yang dipaksa bekerja sejak usia duabelas tahun, dan mereka juga menderita karena eksploitasi ekonomi dan kondisi kerja yang buruk, juga diskriminasi berdasarkan gender.²¹

Pekerjaan Terburuk Bagi Anak dalam Pasal 3 huruf (d) yang menyatakan, bahwa salah satu bentuk terburuk pekerjaan anak mengandung pengertian “pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak”.²²

Bentuk terburuk pekerja anak adalah perbudakan, kerja ijon, pelacuran, pornografi, rekrutmen secara paksa untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata, pemanfaatan anak dalam pengedaran obat-obat terlarang dan kegiatan terlarang lainnya, dan semua pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan tersebut dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak di bawah 18 tahun.²³

¹⁷ *Ibid.*, Hlm. 23.

¹⁸ Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit., Pasal 68.

¹⁹ *Ibid.*, Pasal 69.

²⁰ *Ibid.*, Pasal 70.

²¹ Irwanto, Anak Yang Membutuhkan Perlindungan Khusus di Indonesia: Analisis Situasi, (Jakarta: PKPM Atma Jaya, 1999), Hlm. 12.

²² Indonesia, Undang-Undang Tentang Pengesahan ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action For Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak), UU No. 1 Tahun 2000, LN No. 30 Tahun 2000, TLN No. 3941, Pasal 3 huruf (d).

²³ *Ibid.*, Pasal 3

IV. Karakteristik dan Kondisi Kerja Pekerja Rumah Tangga Anak

Fenomena pekerja anak, khususnya sektor informal yang bekerja karena faktor ekonomi yang sudah ada sejak berabad-abad yang lalu, akhir-akhir ini menunjukkan permasalahan tersendiri bagi tumbuh kembang anak. Dalam artibahwa anak-anak tersebut memiliki keresahan ganda karena selain mereka berhadapan dengan masalah pekerjaan, juga dihadapkan pada perampasan hak yang sering muncul dalam bentuk-bentuk eksploitasi dan tindak kekerasan. Yang lebih memprihatinkan lagi dalam kenyataan dijumpai bahwa pekerja anak, berasal dari kemelut kemiskinan, dalam arti orangtua mereka miskin dengan segala keterbatasan (pendidikan rendah, pendapatan minimum, gizi kurang, kesehatan rendah), sehingga timbul pandangan dari sebagian masyarakat bahwa pekerjaan anak bukanlah suatu permasalahan melainkan sebagai suatu hal yang positif.²⁴

Isu sentral mengenai pekerja anak timbulnya konsekuensi negatif dari usia yang terlalu dini untuk bekerja, yang hal ini jelas akan berpengaruh terhadap perkembangan anak. Untuk itu, yang paling penting dilakukan adalah bagaimana menanggulangi masalah pekerja anak ini agar anak tidak terjerumus ke jurang permasalahan yang lebih dalam dan lebih kompleks. Bagaimanapun pekerja anak harus diselamatkan segera dari bentuk-bentuk eksploitasi yang merugikan mereka.²⁵

Di Indonesia, umumnya anak perempuan mulai melakukan pekerjaan rumah tangga sejak usia antara dua belas dan lima belas tahun. Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja di Indonesia adalah lima belas tahun. Anak-anak perempuan ini direkrut oleh para calon majikan, teman, kerabat, atau agen tenaga kerja dari daerah-daerah terpencil atau daerah-daerah miskin untuk menjadi pekerja rumah tangga di pusat-pusat kota. Calon majikan lebih suka mempekerjakan anak-anak karena mereka lebih murah daripada orang dewasa, lebih mudah diatur, dan "tidak dapat melarikan diri dari majikan mereka."

²⁴ Sri Prastyowati, "Kajian Empirik Kondisi Pekerja Anak Sektor Informal di Wilayah Perkotaan," *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial* Vol. II, No. 4, (Juni 2003): 6.

²⁵ Abu Huraerah, *Child Abuse (Kekerasan Terhadap Anak)*, Ed. Rev., Cet. Ke-2, (Bandung: Nuansa, 2007), Hlm 83.

International Labor Organization (ILO) memperkirakan bahwa terdapat lebih banyak anak perempuan di bawah usia enam belas tahun yang bekerja di bidang jasa rumah tangga dibandingkan dengan kategori pekerjaan buruh anakyang lain. Indonesia, di mana terdapat ratusan ribu anak perempuan yang melakukan pekerjaan berat sebagai pekerja rumah tangga, tidak terkecuali. Menurut ILO, saat ini ada 2,6 juta pekerja rumah tangga di Indonesia, sedikitnya 688.132, sebagian besar adalah anak-anak perempuan di bawah usia delapan belas tahun, adalah pekerja rumah tangga- anak.

Pekerja rumah tangga sebagai pembantu juga mencerminkan keyakinan luas bahwa keluarga yang mempekerjakan anak-anak sebagai pekerja rumah tangganya juga memberikan jalan keluar dari kemiskinan bagi anak-anak yang kurang mampu tersebut. Kondisi PRTA sangat rentan dengan kekerasan dan diskriminasi. Diskriminasi dan ketidakadilan terhadap PRTA sebenarnya telah dimulai sejak dalam lingkup keluarganya sendiri, ketika orangtua sudah tidak mampu menyekolahkan mereka.

Anak seringkali dianggap sebagai beban sosial dan ekonomi keluarga, sehingga pilihan untuk melepaskan beban sosial ekonomi keluarga dengan cara dikawinkan pada usia yang sangat dini atau bekerja, merupakan alternatif pilihan yang sangat rasional dan tak terelakkan. Menjadi PRTA merupakan pekerjaan yang paling mudah dan memungkinkan untuk mereka karena tidak membutuhkan persyaratan pendidikan formal, persyaratan administrasi, keterampilan dan keahlian khusus sehingga setiap orang dapat dengan mudah memasuki lapangan kerja ini.²⁶

V. Faktor-Faktor Penyebab Timbulnya Pekerja Rumah Tangga Anak

Bila ditinjau dari tingginya sisi penawaran ada berbagai faktor yang mempengaruhi diantaranya, PRT merupakan pekerjaan informal di sektor jasa yang mudah dimasuki tanpa kualifikasi tertentu seperti pendidikan dan keahlian khusus. Pekerja rumah tangga sendiri dianggap sudah merupakan naluri alamiah yang telah mereka lakukan sejak kecil sehingga dengan pendidikan atau tanpa pendidikan formal pun mereka bisa memasuki profesi ini.²⁷

²⁶ Andri Yoga Utami, "PRTA (Pekerja Rumah Tangga Anak): Fenomena Pekerja Anak Yang Terselubung dan Termarjinalkan", *Jurnal Perempuan* No. 39 (Januari 2005) Hlm 46.

²⁷ *Ibid.*, Hlm. 47

Faktor lain tingginya tingkat penawaran PRTA menunjukkan suramnya pencapaian dunia pendidikan kita. Tingginya angka putus sekolah di tingkat SD(Sekolah Dasar) dan SLTP (Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama) menyebabkan anak yang tidak memiliki aktivitas ini cenderung bekerja. Diskriminasi untuk anak perempuan melanjutkan sekolah didorong oleh pandangan bahwa setinggi tingginya anak perempuan sekolah pasti masuk dapur juga setelah bersuami. Bagian anak perempuan, bekerja menjadi PRT merupakan alternatif termudah dibandingkan dengan pekerjaan lain seperti buruh pabrik yang membutuhkan ijazah, minimal setingkat SLTP atau SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas).²⁸ Beberapa ahli mengemukakan bahwa ada beberapa alasan yang melatarbelakangi timbulnya pekerja anak antara lain, alasan ekonomi, sosiologis, dan psikologis.²⁹ 1. Alasan ekonomi, dalam hal ini anak-anak diharapkan untuk cepat dapat membantu mencari nafkah untuk orangtuanya. Alasan ekonomi selalu dikaitkan dalam hubungan bantuan antara orangtua dengan anak sehingga anak harus selalu membantu orangtua sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan.	Bagi orangtua, bekerjanya anak-anak dipandang sebagai sesuatu yang positif karena dengan bekerja anak akan belajar mengenal dunia kerja, memenuhi keinginan sendiri. 2. Alasan sosiologis, mengemukakan bahwa “watak sosial” ini menyebabkan tingkah laku seseorang sangat terikat lingkungan. Hal ini merupakan alasan berikutnya yaitu sekolah formal dirasakan sebagai suatu pelajaran yang berbau kelas menengah sehingga anak-anak dari lingkungan “lebih rendah” kurang terdorong untuk melanjutkan sekolahnya, dan lebih terdorong untuk memasuki dunia kerja. Anak yang tidak dapat melanjutkan kejenjang pendidikan formal yang lebih tinggi, maka sektor informal akan menjadi tempat bekerja yang paling memungkinkan. Hasil penelitian lain menemukan bahwa anak-anak Indonesia lebih banyak mengalami putus sekolah pada usia 13-18 tahun. Hal ini disebabkan dalam usia tersebut anak-anak sudah dibutuhkan tenaganya untuk membantu orang tua mencari nafkah.
---	---

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Sri Prastyowati, *Loc. Cit.*, Hlm 7-8.

Bagi sebagian orangtua hal semacam ini dipakai sebagai *frame of reference* yang sangat sederhana, dengan harapan anak dapat memberikan keuntungan instrumental bagi mereka. Hal ini akan berpengaruh terhadap *frame of reference* bagi anak-anak sendiri yang membuat mereka kurang memiliki motivasi untuk melanjutkan sekolah.

3. Alasan psikologis, remaja ingin mewujudkan dirinya sendiri, ingin mempunyai nafkah sendiri, dan menentukan hidupnya sendiri, untuk mencapai keinginan tersebut dunia kerja dapat dianggap tempat yang menjanjikan. Dalam kondisi seperti ini mereka sudah menempatkan dirinya sendiri sebagai orang dewasa. Keuntungan lain yang dapat diperoleh dari tempat bekerja dengan orang dewasa adalah bahwa tempat bekerja tersebut bukan semata-mata tempat untuk memperoleh penghasilan, belajar bagaimana bekerja yang baik, dan bagaimana menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain.

Ada tiga faktor yang menyebabkan anak terpaksa bekerja³⁰:

1. Pemerintah kurang mengupayakan pelaksanaan program pengentasan kemiskinan dan tidak memberi jaminan sosial yang cukup bagi anak-anak dan keluarga miskin.
2. Keluarga yang memiliki kesulitan ekonomi tidak memiliki pilihan lain sehingga terpaksa mengirimkan anaknya bekerja agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup mereka.
3. Kebiasaan masyarakat yang beranggapan bahwa anak-anak harus turut memikul tanggung jawab keluarga dengan bekerja pada usia yang muda.

Ada tiga faktor mengapa majikan mempekerjakan anak., yaitu³¹:

1. Anak-anak tidak berdaya untuk membela hak-hak mereka dan mereka dapat dimanfaatkan.
2. Anak-anak masih muda, tidak berdaya, patuh, dan dapat dipaksa dengan "ditakut-takuti" untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak mau dilakukan oleh orang dewasa.
3. Anak-anak dapat dibayar lebih rendah dari orang dewasa, mereka tidak mendapatkan asuransi kesehatan serta tunjangan-tunjangan lainnya dan mereka dapat dengan mudah diberhentikan sewaktu-waktu.

³⁰ Endi Djunaedi, "Penelusuran Pekerja Dibawah Umur di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta," *Jurnal Reformasi Hukum* Vol. IX, No. 1, (Januari-Juni 2006): 55.

³¹ *Ibid*

VI. Permasalahan Terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak

1 Berkenaan Dengan Proses Trafficking.

Perdagangan anak adalah salah satu cara usaha ilegal yang menyuburkan penggunaan tenaga kerja anak. Mengapa perdagangan anak tetap ada padahal sudah dilarang? Para pakar menunjuk kelauman internal peraturan sebagai alasan inefektivitas sebuah peraturan. Selanjutnya, sosialisasi hukum adalah faktor lain kurangnya efektivitas pelaksanaan hukum. Dengan kata lain, pelanggaran masyarakat atas peraturan tertentu merupakan akibat ketidaktahuan mereka mengenai peraturan itu. Sebaliknya, peneliti lain menunjuk lemahnya penegakan hukum sebagai sebab belum teratasinya masalah perdagangan anak. Indikator lemahnya penegakan hukum ini, antara lain, kenyataan bahwa penegakan hukum hanya ditujukan kepada anak yang sebenarnya merupakan korban perdagangan, tidak ada tindakan yang ditujukan pada pengguna jasa, perantara/calor.³²

Teori fungsional atau fungsionalisme (struktural) tidak hanya bicara tentang tindakan, tetapi juga institusi-institusi sosial. Bahkan, teori tersebut dianggap teori makro, dalam arti lebih memfokuskan diri pada analisis mengenai hubungan antar-institusi dan kurang memberi perhatian pada analisis tentang tindakan yang dianggap berciri individual. Namun, berkenaan dengan pembahasan tentang trafiking anak (dan perempuan), teori ini tepat sekali diambil sebagai hal yang dapat menjelaskan mengapa trafiking tetap berlangsung kendati sudah ada pelarangan melalui undang-undang. Daya eksplanatif teori ini terletak pada penegasannya mengenai konsep "fungsi" atau kegunaan "sesuatu" (barang, orang, atau institusi) bagi sesuatu yang lain atau bagi pelaku.³³

Jika dikaitkan dengan trafiking anak, teori fungsional akan mengulas apa kegunaan dari trafiking bagi mereka yang terlibat sebagai anggota sindikat perdagangan anak. Dengan menunjuk fungsi, teori ini mengatakan bahwa trafiking atau perdagangan anak dalam sebuah masyarakat dipertahankan karena trafiking itu membawa manfaat bagi seseorang atau sekelompok orang dalam masyarakat.

³² Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Tahun XX No.2, (Juli-Desember 2005): 76.

³³ Sri Yuni Murti Widayanti, "Profil Pekerja Anak di Sektor Industri Rumah Tangga," *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial* Vol. VI, No. 22, (Desember 2007):

Betapa pun trafiking atau perdagangan anak itu dilarang karena berdampak negatif terhadap kemanusiaan. Selama para pelaku melihat belum ada alternatif terhadap fungsi trafiking bagi mereka, bisa diduga bahwa selama itu pula mereka akan melakukan trafiking. Bahkan, lebih ekstrem dikatakan bahwa trafiking akan tetap ada selama mempunyai fungsi terhadap masyarakat itu sendiri.³⁴

Sehubungan dengan trafiking, fungsi yang paling penting adalah berhubungan dengan perantara. Bagi perantara, trafiking membawa manfaat, terutama manfaat ekonomis. Trafiking mendatangkan keuntungan terbesar ketigasetelah perdagangan senjata dan bisnis obat-obat terlarang. Seseorang yang mau menjadi perantara tidak perlu menunjukkan ijazah pendidikan formal. Apa yang dituntut adalah bahwa mereka dapat mempunyai informasi tentang kebutuhan akan tenaga kerja di suatu tempat dan informasi tentang ketersediaan tenaga di daerah lain.³⁵

2 Permasalahan Yang Berkaitan Dengan Pekerja Rumah Tangga Anak (PRTA).

Di Indonesia Pekerja Rumah Tangga (PRT) merupakan kelompok pekerja dan masyarakat yang memiliki berbagai keunikan persoalannya sendiri. Persoalan-persoalan tersebut adalah persoalan rumit yang sebenarnya sangat memprihatinkan rasa kemanusiaan dan keadilan kita. Sayangnya, dengan persoalan rumit yang sejukurnya sangat memprihatinkan itu, perhatian serius utamanya dari pemerintah masih sangatlah kecil.³⁶

Belum adanya aturan baku yang mengatur pekerjaan PRT termasuk aturan tentang upah, libur kerja, cuti, jam kerja, dan lain-lain, juga menjadi sumberpersoalan lain. Perlakuan terhadap PRT, dalam ketiadaan aturan tersebut, lebih banyak didasarkan pada pertimbangan personal yang fleksibel. Tidak ada kekuatan legal khusus yang bisa mengontrol terjadinya tindakan-tindakan pelanggaran dan eksploitasi.

³⁴ Ibid.

³⁵ Hubertus Ubur, "Masalah Trafiking Anak untuk Menjadi Pekerja Rumah Tangga: Penjelasan Teori Fungsional dan Teori Pilihan Rasional," *Atma nan Jaya, Majalah Ilmiah Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Tahun XX No. 2*, (Juli-Desember 2005

³⁶ Diah Irawaty, "PRT: Sebuah Masalah Rumit-Memprihatinkan yang Terabaikan," <<http://www.komnasperempuan.or.id/2010/02/prt-sebuah-masalah-rumit-memprihatinkan-yang-terabaikan/>>, 18 Februari 2010..

Tidak adanya aturan perundangan yang bisamelindungi PRT dari berbagai eksploitasi tidak bisa dilepaskan juga dari pandangan stereotip yang menganggap pekerjaan tersebut berserta pelakunyas sebagai kelompok masyarakat "tidak penting yang tak perlu sebuah aturan, apalagi dalam bentuk undang-undang".³⁷

3 Permasalahan Yang Dihadapi Pekerja Rumah Tangga Anak

Jumlah Pekerja Rumah Tangga Anak mengalami peningkatan tiap tahunnya dan pada tahun 2009 *International Labour Organization* (ILO) memperkirakan, di Indonesia terdapat 2,6 juta pekerja rumah tangga (PRT) di Indonesia dan sedikitnya 34,83 persen tergolong anak. Sedikitnya 700.000 oran pekerja rumah tangga di Indonesia berusia di bawah 18 tahun dan 99% diantaranya adalah anak perempuan yang rentan penyiksaan dan eksploitasi tenaga. Bahkan, laporan lembar fakta ILO saat ini menunjukkan sekurang-kurangnya 25% dari jumlah pekerja rumah tangga itu berusia di bawah 15 tahun dan hampir 20% pekerja rumah tangga anak bekerja selama lebih dari 15 jam.³⁸

Masalah PRTA penting dan mendesak untuk dibahas selain karena jumlahnya yang sangat signifikan juga menyangkut masa depan anak-anak yang masih dalam proses tumbuh kembang. Mereka masih membutuhkan jaminan untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang optimal serta membutuhkan perlindungan dari segala bentuk eksploitasi dan kekerasan fisik, mental, dan sosial. Bila mengacu pada Konvensi Internasional yang menjamin hak anak yaitu *Convention on the Rights of the Child* (Konvensi Tentang hak-Hak Anak) yang memuat pasal-pasal mengenai hak anak antara lain hak untuk kelangsungan hidup, hak untuk tumbuh dan berkembang, hak perlindungan dari segala bentuk eksploitasi serta hak partisipasi, maka anak yang dipekerjakan sebagai PRT masuk dalam kriteria eksploitasi ekonomi dan pelanggaran hak lainnya.

Masalah yang sering dihadapi oleh PRTA adalah diskriminasi. Diskriminasi adalah perlakuan yang tidak adil terhadap mereka yang dianggap memiliki status yang lebih rendah oleh mereka yang merasa memiliki kekuasaan lebih tinggi dalam masyarakat.

³⁷ Ibid

³⁸ "700 Ribu Pekerja Anak Rentan Penyiksaan", <<http://www.poskota.co.id/kriminalpopuler/> 2009/06/11/700-ribu-pekerja-anak-rentan-penyiksaan>, Pos Kota, 11 Juni 2009, diakses 22 Februari 2010.

Masalah diskriminasi dalam PRTA berhubungan erat dengan eksploitasi kelompok miskin oleh orang kaya, sekaligus penolakan hak-hak seseorang yang didasarkan karena perbedaan status, usia, atau asalmuasal lainnya. Dalam hal PRTA apalagi yang berjenis kelamin perempuan, diskriminasi akan berlangsung secara tumpang tindih karena status pekerjaan domestik yang sangat rendah dalam penilaian masyarakat kita. PRTA sering dihubungkan dengan babu, budak, atau pelayan seperti yang pernah terjadi dalam masyarakat feodalisme, latar belakang dari orang-orang yang saat ini bekerja sebagai pekerja rumah tangga biasanya berasal dari keluarga yang lebih miskin dan lebih rentan seperti yatim piatu, korban bencana, korban konflik, atau rumah tangga yang berantakan (*broken home*) serta rendahnya status anak dalam masyarakat kita.

Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak secara khusus mendorong negara untuk memberikan “perhatian istimewa” terhadap “masalah yang ditimbulkan oleh situasi kerja yang tersembunyi, di mana anak perempuan menghadapi resiko khusus.” Konvensi Hak Anak mewajibkan negara yang telah mengakuinya untuk melindungi anak dari pelecehan seksual.³⁹

Bentuk pelecehan yang dilakukan para majikan yaitu:

- Pelecehan Fisik, pekerja rumah tangga mendapat perlakuan kasar dari pemberi kerja, mereka merasa dilecehkan, bentuk pelecehan tersebut berupa pemukulan, tamparan wajah atau menendang bagian tubuh.
- Pelecehan Psikologis, Pekerja rumah tangga anak seringkali diejek dan dihina oleh majikan mereka apabila mereka berbuat salah. Hinaan semacam itu menambah tekanan yang dialami pekerja anak yang harus melakukan pekerjaan berat dengan jam kerja yang panjang.

4. Dampak Eksploitasi Terhadap PRTA

Kasus-kasus PRTA sering kali kita dengar, kompleksitas pekerja rumah tangga seringkali membuat PRT rentan mengalaminya karena tidak sedikit yang menganggap bahwa PRTA adalah pekerja informal sehingga tidak dibutuhkan sebuah “kontrak kerja”. Budaya juga sangat berpengaruh dalam tingginya angka kekerasan terhadap PRTA. Misalnya budaya menitipkan anak perempuan pada orang lain untuk membantu pekerjaan rumah tangga.

³⁹ UNICEF Indonesia, *Pengertian Konvensi Hak Anak*, Op. Cit., Hlm. 7.

Budaya titip menitip ini adalah salah satu yang membuat PRTA lebih rentan mengalami kekerasan. Berbagai bentuk kekerasan terhadap PRTA adalah ancaman, pembatasan ruang gerak perempuan, bersosialisasi dan berkomunikasi, pembatasan hak berekspresi, hak mengeluarkan pendapat, hak berorganisasi, berserikat dan berkumpul, omelan, caci maki, hardikan, omongan kasar dan kotor, pelecehan seksual, pemukulan, perkosaan, penganiayaan, penyiksaan, sampai pada pembunuhan.⁴⁰

5. Permasalahan Yang Dihadapi Pemerintah

Di negara berkembang permasalahan PRTA adalah fenomena yang sangat mudah ditemui dan merupakan salah satu bentuk pekerjaan tradisional. Seperti digambarkan oleh seorang peneliti dari India bahwa PRTA sulit dijangkau dan diketahui kondisinya karena berada di balik pintu rumah dan di bawah pengawasan majikannya.

Sekalipun berbagai peraturan telah ditetapkan untuk melindungi pekerja anak, pada kenyataannya tidak sedikit pengusaha atau majikan yang masih memperlakukan

anak-anak dengan buruk, seperti: praktik eksploitasi, menempatkan anak-anak pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi fisik anak-anak, dan bahkan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Oleh karena itu, seluruh kebutuhan anak, gagal atau tidak mampu memenuhi pelbagai kebutuhan. Kenyataan bahwa PRT bekerja di wilayah yang dikategorikan sebagai privat yang penuh dengan privasi, hubungan kekeluargaan di mana kontrol orang lain sangat kecil menjadi masalah tersendiri yang melingkupi kerja PRT. Sebagai akibatnya, PRT *live-in*, yang tinggal bersama keluarga yang mempekerjakannya, seringkali mengalami tindak kekerasan, eksploitasi, pelecehan dan kekerasan seksual, perendahan martabat, penghinaan dan lain-lain bentuk kekerasan. Dan, itu terjadi secara berulang di tengah kontrol sosial yang lemah karena, di antaranya, tabu "mencampuri urusan rumah tangga orang lain." Bagaimana kita "memperlakukan" para PRT masuk dalam ranah urusan rumah tangga orang lain itu. "Kekaburan" relasi kerja yang tidak dijelaskan dalam kontrak kerja dan potensi eksploitasi terhadap PRT menjadi kerentanan dan ancaman serius yang perlu difikirkan dampak-dampak dan solusinya.

⁴⁰ "kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT), PRT, dan UU No. 23 Tahun 2004", *Jurnal Perempuan* No. 39 (Januari 2005): 40.

6. Permasalahan Yang Dihadapi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)

Dewasa ini di Indonesia mulai bermunculan pihak-pihak yang mempunyai kepedulian terhadap pekerja anak dan berusaha menyebarkan kepedulian tersebut ke kalangan yang lebih luas. Bentuk kepedulian diwujudkan melalui berbagai macam kegiatan, mulai dari mengangkat persoalan pekerja anak di berbagai media dan membahas persoalan tersebut di forum-forum diskusi maupun seminar, melakukan penelitian mengenai kondisi pekerja anak, hingga pembentukan jaringan di kalangan lembaga maupun individu peduli pekerja anak.

Kepedulian tersebut menunjukkan bahwa persoalan pekerja anak meskipun masih merupakan isu sensitif, secara relatif sudah makin mempublik dan mulai menjadi masalah yang perlu perhatian serius dalam konteks permasalahan sumber daya manusia secara umum dan masalah hak anak secara khusus.⁴¹

Program internasional untuk penghapusan pekerja anak atau yang dikenal dengan IPEC (International Programme for the Elimination of Child labour) adalah program internasional yang didirikan oleh ILO sejak tahun 1992.

Tujuan IPEC ialah untuk melindungi pekerja anak dari pekerjaan-pekerjaan atau lingkungan kerja yang berbahaya serta melindungi anak-anak yang masih sangat muda dan sangat memerlukan perlindungan.

VII. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA ANAK⁴²

Fenomena yang terjadi saat ini adalah bahwa bekerja sebagai PRT bukan saja merupakan alternatif bagi orang-orang dewasa, fakta di lapangan menunjukkan bahwa tidak sedikit anak-anak yang belum dewasa ikut bekerja sebagai PRT atau yang disebut dengan PRTA. Mengingat peran PRTA yang begitu besar dan resiko kerja yang begitu berat bagi anak-anak yang bekerja sebagai PRTA, akan tetapi sampai saat ini belum ada aturan hukum baik yang berada di tingkat pusat maupun tingkat daerah (untuk kota Surabaya) yang mengatur mengenai perlindungan terhadap PRTA. Walaupun demikian, filosofi perlindungan PRTA dapat dilihat dari berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan PRTA.

⁴¹ Indrasari Tjandraningsih, *Op. Cit.*, Hlm. 3

⁴² Pramita Ayu, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak (Studi Kasus di Kota Surabaya)* Airlangga University Library.

Aturan hukum di tingkat nasional ada UUD 1945, UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, UU Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan UU Nomor 21 Tahun 2007 tentang Penghapusan Tindak Perdagangan Orang.⁴³

Sedangkan ratifikasi instrument hukum internasional yang berkaitan dengan PRTA adalah Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Ratifikasi Konvensi Hak Anak, UU Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum Diperbolehkan Untuk Bekerja, dan UU Nomor 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak. Selanjutnya, aturan hukum di tingkat lokal yang mengatur mengenai PRT adalah Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 6 Tahun 1993 tentang Pembinaan Kesejahteraan Pramuwisma Di Jakarta dan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 6 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu, saat ini telah ada Rancangan Undang-Undang mengenai perlindungan pekerja rumah tangga. Walaupun demikian RUU tersebut belum mengatur secara khusus mengenai perlindungan terhadap PRTA. Terkait dengan pembahasan mengenai PRTA, hal ini tidak terlepas dari hak-hak.⁴⁴

PRTA sebagai anak. Anak-anak yang bekerja sebagai PRTA banyak yang mengalami pelanggaran atas hak-hak anak yang mereka miliki. Bahkan tidak sedikit dari mereka yang mengalami tindak kekerasan, pelecehan seksual, eksploitasi, bahkan menjadi korban perdagangan orang (*human trafficking*). Seperti apa yang dialami oleh Sulastri, Sumarliah, Sunarsih, Sisamah, Halimah, dan AY. Mereka adalah beberapa contoh PRTA di Surabaya yang menjadi korban pelanggaran hak-hak mereka yang dilakukan oleh majikannya sendiri. Dalam beberapa contoh kasus tersebut, adapun hak-hak mereka sebagai PRTA yang dilanggar adalah hak untuk memperoleh upah, hak atas pelayanan kesehatan, hak untuk memperoleh perlakuan yang layak dan manusiawi dari majikan, hak untuk memperoleh perlindungan dari kegiatan eksploitasi dan pelecehan seksual, perdagangan anak, serta dari berbagai bentuk penyalahgunaan narkoba, psikotropika, dan

⁴³ Pramita Ayu, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak (Studi Kasus di Kota Surabaya)* Airlangga University Library.

⁴⁴ Ibid

zat adiktif lainnya, dan hak untuk mendapat informasi yang jelas dan benar tentang kondisi keluarganya, jenis pekerjaan, jam kerja, dan besarnya upah PRT, serta hak untuk melanjutkan pendidikan mereka.

Dengan adanya peristiwa yang menimpa para PRTA tersebut, maka dapat dilihat bahwa negara belum bertanggung jawab secara penuh atas perlindungan terhadap anak-anak, dalam hal ini khususnya bagi anak-anak yang bekerja sebagai PRTA. Dalam hal penegakan hukum, maka dapat dikatakan bahwa penegakan hukum atas hak-hak PRTA di Surabaya masih belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya perhatian aparat penegak hukum terhadap pelanggaran-pelanggaran hak yang terjadi pada PRTA.⁴⁶

VIII. Penutup

Masalah pekerja rumah tangga anak penting dan mendesak untuk dibahas selain karena jumlahnya yang sangat signifikan juga menyangkut masa depan anak-anak yang masih dalam proses tumbuh kembang.

Mereka masih membutuhkan jaminan untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang optimal serta membutuhkan perlindungan dari segala bentuk eksploitasi dan kekerasan fisik, mental, dan sosial.

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik 4 (empat) kesimpulan yaitu:

1. Permasalahan yang dihadapi oleh Pekerja Rumah Tangga Anak di Indonesia:

a. Alasan yang mendorong anak bekerja sebagai pekerja rumah tangga sehingga pekerja rumah tangga anak terus bertambah, yaitu:

- Keluarga yang memiliki kesulitan ekonomi tidak memiliki pilihan lain sehingga terpaksa mengirimkan anaknya bekerja agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup mereka, dan bekerja sebagai pekerja rumah tangga dianggap sebagai pilihan yang mudah karena tidak diperlukan persyaratan formil untuk melamar kerja seperti ijazah dan lain-lain.
- Kebiasaan masyarakat yang beranggapan bahwa anak-anak harus turut memikul tanggung jawab keluarga dengan bekerja pada usia yang muda.

⁴⁶ ibid

b. Kekerasan yang dialami pekerja rumah tangga anak - Kekerasan fisik, contohnya memukul, menampar, mencekik, menendang, melempar barang ke tubuh korban, menginjak, melukai dengan tangan kosong atau dengan alat, membunuh. - Kekerasan psikologis, contohnya berteriak-teriak, menyumpah, mengancam, merendahkan, melecehkan, dan tindakan-tindakan lain yang menimbulkan rasa takut. - Kekerasan seksual, contohnya melakukan tindakan yang mengarah ke ajakan/desakan seksual seperti menyentuh, meraba, mencium, dan/atau melakukan tindakan-tindakan lain yang tidak dikehendaki korban, gurauan-gurauan seksual yang tidak dikehendaki korban, ucapan-ucapan yang merendahkan dan melecehkan dengan mengarah pada aspek kelamin atau seks korban, memaksa berhubungan seks tanpa persetujuan korban dengan kekerasan fisik maupun tanpa kekerasan fisik. - Kekerasan Finansial, contohnya mengambil uang korban, menahan gaji, tidak memberikan gaji sesuai yang dijanjikan, mengendalikan dan mengawasi pengeluaran uang sampai sekecil kecilnya, semua dengan maksud untuk dapat mengendalikan tindakan korban.	2. Instrumen hukum yang mengatur perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak yaitu: a) Dalam hukum nasional yaitu: UUD 1945, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, UU Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, UU Nomor 21 Tahun 2007 tentang Penghapusan Tindak Perdagangan Orang. b) Dalam hukum internasional yaitu: Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (<i>International Covenant on Civil and Political Rights/ICCPR</i>), Mengingat peran PRTA yang begitu besar dan resiko kerja yang begitu berat bagi anak-anak yang bekerja sebagai PRTA, akan tetapi sampai saat ini belum ada aturan hukum yang khusus baik yang berada di tingkat pusat maupun tingkat daerah yang mengatur mengenai perlindungan terhadap PRTA sehingga perlindungan PRT dan penegakkan hukum apabila hak-haknya dilanggar masih menghadapi kendala oleh karena pengaturannya yang masih tersebar dalam berbagai undang-undang.
--	---

3. Upaya apa yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumah Tangga Anak

a) Perlunya kontekstualisasi dan peningkatan sosialisasi hukum.

Perlu ada kontekstualisasi dan upaya peningkatan sosialisasi hukum. Kontekstualisasi berarti hukum itu perlu diperbaiki dan dilengkapi secara terus menerus sesuai dengan perkembangan realitas sosial yang ada. Sosialisasi hukum juga perlu ditingkatkan oleh masyarakat, khususnya mereka yang barangkali akan menjadi calon korban eksploitasi (dalam hal ini khususnya pekerja rumah tangga anak) sehingga tercipta kesadaran hukum, dalam arti tahu apa yang menjadi haknya dan sadar akan bahaya yang mengintai mereka. Kontekstualisasi dan sosialisasi hukum merupakan *condition sine qua non* untuk efektifnya hukum dalam masyarakat, tanpa itu hukum tidak akan bermanfaat.

b) Perlunya formalisasi (legislasi) pekerjaan sebagai PRT. Berdasarkan analisis terhadap beberapa peraturan perundangundangan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini tidak berlaku efektif dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah disebabkan faktor substansi atau materi dari undang-undangnya sendiri. Undang-undang ini mengatur para majikan/pemberi kerja “berkewajiban untuk memberikan perlindungan yang harus pula memasukkan perlindungan bagi kesejahteraan, keamanan dan kesehatan mereka, baik mental maupun fisik” tanpa merinci lebih jelas hak-hak yang dimaksud.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. efektivitas pemberlakuan undang-undang ini belum memenuhi Faktor Budaya Hukum. Tindak dalam tindak pidana perdagangan orang ini, orang tua ataupun keluarga pekerja rumah tangga anak sendiri turut terlibat dalam tindak pidana eksploitasi ini oleh karena faktor kemiskinan yang mereka miliki sehingga aparat penegak hukum memiliki kendala dalam pengentasan dan pemberantasan tindak pidana perdagangan orang ini.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. faktor substansi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 sudah baik karena telah telah

mengatur sanksi yang tegas terhadap pelaku tindak pidana kekerasan terhadap pekerja anak (baik kekerasan fisik maupun seksual) dan pelaku tindak pidana eksploitasi anak (baik eksploitasi ekonomi maupun seksual).

- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak. Undang-Undang Tentang Kesejahteraan Anak ini tidak berlaku efektif dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah disebabkan faktor substansi atau materi dari undang-undangnya sendiri undang-undang ini tidak dapat memberikan perlindungan yang efektif karena tidak mengatur mengenai sanksi sama sekali terhadap masyarakat yang melanggar perlindungan terhadap hak-hak anak.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga: efektivitas pemberlakuan undang-undang ini belum memenuhi Faktor Budaya Hukum. Undang-Undang ini mengatur tindak pidana kekerasan fisik, kekerasan psikis, dan kekerasan seksual yang dialami dialami oleh pekerja rumah tangga khususnya pekerja rumah tangga anak merupakan delik aduan.

Oleh sebab itu sikap aktif dari pekerja rumah tangga anak yang menjadi korban kekerasan untuk melaporkan kekerasan yang dialaminya menjadi kunci undang-undang ini dapat berlaku efektif. Namun dalam kenyataannya, pekerja rumah tangga anak ada yang tidak melaporkan kekerasan yang dialaminya oleh karena masih membutuhkan pekerjaannya sehingga tidak berani melaporkan kekerasan yang dialaminya, anak merasa takut karena telah diancam oleh majikannya untuk tidak melaporkan ke pihak yang berwajib, dan seandainya pekerja rumah tangga anak pun berani melaporkan kekerasan yang dialaminya kepada orangtua atau keluarganya, masalah antara pekerja rumah tangga anak dan majikan biasanya diselesaikan dengan cara kekeluargaan. Berdasarkan kekurangan-kekurangan yang dimiliki oleh undang-undang yang telah ada saat ini yang telah berusaha memberikan perlindungan terhadap pekerja rumah tangga anak, maka Pemerintah perlu membuat undang-undang baru yang khusus mengatur mengenai pekerja rumah tangga dan pekerja rumah tangga anak, dan diatur secara tegas perihal hak-hak pekerja rumah tangga anak dan sanksi terhadap pelanggaran hak-hak pekerja rumah tangga anak.

4. Seyogyanya Pemerintah membuat suatu undang-undang yang khusus untuk melindungi pekerja rumah tangga dan diatur secara tegas apa syarat-syarat mempekerjakan anak di bawah umur, waktu kerja, upah minimum, batas jam kerja, dan waktu istirahat, dan hari libur, dan pengaturan sanksi yang tegas.	Seyogyanya pemerintah bekerja sama bersama LSM yang bergerak di bidang perlindungan pekerja anak untuk mensosialisasikan kepada masyarakat khususnya pekerja anak mengenai hak-hak mereka, cara melaporkan kepada pihak yang berwenang apabila terjadi pelanggaran, dan upaya-upaya lain yang dapat ditempuh apabila PRTA mengalami kasus pelecehan ataupun eksploitasi.
--	---

DAFTAR PUSTAKA

- 1 Memprihatinkan, Kekerasan Seksual Pembantu Rumah Tangga Anak", <<http://www.suaramerdeka.com/harian/0506/28/kot14.htm>>, Suara Merdeka, 28 Juni 2005, diakses 22 Februari 2010
- 2 Penatalaksana Rumah Tangga Rentan Kekerasan", <http://www.waspada.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=314:penatalaksana-rumah-tangga-rentan-kekerasan>
- 3 Undang-Undang Dasar 1945 dan Perubahannya, Cet.1. Jakarta: Kawan Pustaka. 2004
- 4 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No.39 Tahun 2003, TLN No. 4279.
- 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action For The Elimination of the Worst Forms of Child Labour), LN No. 30 Tahun 2000, TLN No. 3941.
- 6 Undang-Undang Tentang Perlindungan Anak Nomor 23 Tahun 2002, LN No. 109 Tahun 2002, TLN No. 4235.
- 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Terpaksa Bekerja, Permen Tenaga Kerja No. PER/01/MEN/1987.
- 8 Sri Yuni Murti Widayanti, "Profil Pekerja Anak di Sektor Industri Rumah Tangga," Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial Vol. VI. No. 22 Desember 2007, (Yogyakarta: Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial, 2007).
- 9 Penentuan batas usia anak tersebut mengacu pada ketentuan dalam Konvensi Hak Anak yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990.
- 10 Konvensi tentang Hak-Hak Anak yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 Tentang Pengesahan Convention On The Rights Of The Child (Konvensi Tentang Hak-Hak Anak), LN No. 57 Tahun 1990.
- 11 Adwidjo Utomo, "Pekerja Rumah Tangga Anak Rentan Terhadap Eksploitasi dan Kekerasan", <<http://kbi.gemari.or.id/beritadetail.php?id=4307>>, 18 September 2007, diakses 22 Februari 2010.

- 12 Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia Untuk Keadilan (LBH APIK), "Perlindungan terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak Segera Wujudkan", <<http://www.lbhapik.or.id/fact-62%20PRTA.htm>>, diakses 22 Februari 2010.
- 13 Apong Herlina, et al. Perlindungan Anak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak, Jakarta: UNICEF Indonesia, 2003.
- 14 Pengaturan hak-hak. Karnia Cicilia Sitanggang, FH UI, 2010. Imam Soepomo, Pengantar Hukum perburuhan, Cet. Ke-13, (Jakarta: Djambatan, 2003).
- 15 Irwanto, Anak Yang Membutuhkan Perlindungan Khusus di Indonesia: Analisis Situasi, (Jakarta: PKPM Atma Jaya, 1999).
- 16 Indonesia, Undang-Undang Tentang Pengesahan ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action For Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak), UU No. 1 Tahun 2000, LN No. 30 Tahun 2000, TLN No. 3941.
- 17 Sri Prastyowati, "Kajian Empirik Kondisi Pekerja Anak Sektor Informal di Wilayah Perkotaan," Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial Vol. II, No. 4, (Juni 2003): 6 Abu Huraerah, Child Abuse (Kekerasan Terhadap Anak), Ed. Rev., Cet. Ke-2, (Bandung: Nuansa, 2007).
- 18 Andri Yoga Utami, "PRTA (Pekerja Rumah Tangga Anak): Fenomena Pekerja Anak Yang Terselubung dan Termarginalkan", Jurnal Perempuan No. 39 (Januari 2005).
- 19 Endi Djunaedi, "Penelusuran Pekerja Dibawah Umur di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta," Jurnal Reformasi Hukum Vol. IX, No. 1, (Januari-Juni 2006).
- 20 Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Tahun XX No. 2, (Juli-Desember 2005).
- 21 Sri Yuni Murti Widayanti, "Profil Pekerja Anak di Sektor Industri Rumah Tangga," Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial Vol. VI, No. 22, (Desember 2007).
- 22 Hubertus Ubur, "Masalah Trafiking Anak untuk Menjadi Pekerja Rumah Tangga: Penjelasan Teori Fungsional dan Teori Pilihan Rasional," Atma nan Jaya, Majalah Ilmiah Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Tahun XX No. 2, (Juli-Desember 2005).
- 23 Diah Irawaty, "PRT: Sebuah Masalah Rumit-Memprihatinkan yang Terabaikan," <<http://www.komnasperempuan.or.id/2010/02/prt-sebuah-masalah-rumit-memprihatinkan-yang-terabaikan/>>, 18 Februari 2010..
- 24 "700 Ribu Pekerja Anak Rentan Penyiksaan", <<http://www.poskota.co.id/kriminalpopuler/2009/06/11/700-ribu-pekerja-anak-rentan-penyiksaan>>, Pos Kota, 11 Juni 2009, diakses 22 Februari 2010.
- 25 UNICEF Indonesia, Pengertian Konvensi Hak Anak, Op. Cit.
- 26 "kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT), PRT, dan UU No. 23 Tahun 2004", Jurnal Perempuan No. 39 (Januari 2005).
- 27 Pramita Ayu, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Anak (Studi Kasus di Kota Surabaya) Airlangga University Library.

"DINAMIKA KETENAGAKERJAAN DAN PROBLEMATIKA PENGANGGURAN DI INDONESIA"

Oleh : Hutri Yustie Annisa, SH

Industrialisasi yang melanda berbagai Negara berkembang selain menciptakan sederet keberhasilan, juga menimbulkan berbagai masalah yang cukup merepotkan. Salah satunya adalah masalah kesempatan kerja dan pengangguran. Catatan organisasi buruh internasional (ILO) menyebutkan bahwa jumlah pengangguran di negara berkembang jauh lebih tinggi dibanding negara-negara maju. Hal ini dapat dimengerti karena industrialisasi yang digalakkan di negara-negara berkembang umumnya tidak disertai dengan kesiapan tenaga kerjanya. Tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah merupakan salah satu penyebab kurangnya daya serap lapangan kerja disamping tingkat pembentukan modal nasional yang rendah. Akibatnya jumlah pengangguran akan terus meningkat.¹

Hampir semua negara di dunia ini termasuk Indonesia tidak mampu menyediakan lapangan kerja yang cukup menampung angkatan kerjanya.

Bukan hanya negara berkembang yang tidak mampu menyediakan lapangan kerja, tetapi juga negara – negara maju. Kurangnya lapangan pekerjaan merupakan masalah yang harus di tangani dengan sungguh – sungguh, alasannya karena bekerja atau tidak bekerjanya seseorang berhubungan langsung dengan kesempatan orang mencari nafkah. Masalah pengangguran akan menimbulkan dampak negatif baik kelangsungan hidup bangsa dan negara. Dampak negatif ini diantaranya adalah kian beragamnya tindakan kriminal, bertambahnya jumlah anak jalanan, dan sebagainya yang sudah menjadi patologi sosial atau kuman penyakit sosial yang menyebar di masyarakat. Oleh karena itu, persoalan pengangguran di Indonesia harus secepatnya dipecahkan dan dicari jalan keluarnya.

Namun demikian, patut kita syukuri kondisi ketenagakerjaan Indonesia dalam beberapa tahun belakangan menunjukkan adanya sedikit perbaikan.

¹ Rasyid, Ketenagakerjaan dan Pengangguran, <http://rasyid.ngeblogs.com.2009/08/06/hello-word>, September 2009

Hal ini digambarkan dengan adanya peningkatan kelompok penduduk yang bekerja serta menurunnya angka pengangguran.

A. Kondisi dan Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia

Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, yaitu mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.

Angkatan Kerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja, karena suatu sebab, seperti petani yang sedang menunggu panen, pegawai yang sedang sakit, dsb. Sedangkan, bukan angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan, dan tidak sedang mencari pekerjaan (pelajar, mahasiswa, ibu-ibu rumah tangga) serta menerima pendapatan, tetapi bukan merupakan imbalan langsung atas suatu kegiatan produktif (pensiunan, veteran perang, dan penderita cacat yang menerima santunan).

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dalam satu tahun terakhir atau hingga kuartal pertama tahun 2010 menunjukkan adanya sedikit perbaikan. Hal ini digambarkan dengan adanya peningkatan kelompok penduduk yang bekerja serta menurunnya angka pengangguran. Pada kuartal pertama tahun 2010 jumlah angkatan kerja mencapai 116 juta orang naik 2,26 juta orang dibandingkan dengan tahun sebelumnya kuartal yang sama tahun 2009 yang sebesar 113,74 juta orang. Sedangkan penduduk yang bekerja juga terjadi peningkatan, pada kuartal pertama tahun 2010 mencapai 107,41 juta orang naik dari kuartal pertama tahun 2009 sebesar 2,92 juta orang yang sebelumnya 104,49 juta orang. Sementara itu, untuk jumlah pengangguran di Indonesia pada kuartal pertama tahun 2010 mencapai 8,59 juta orang atau 7,41 persen dari total angkatan kerja, mengalami penurunan sekitar 670 ribu orang jika di bandingkan dengan tahun sebelumnya atau kuartal pertama tahun 2009 yang sebesar 8,14 persen.

Naiknya jumlah penduduk yang bekerja pada kuartal pertama tahun 2010 ini terutama di sektor jasa kemasyarakatan yakni sebesar 1,62 juta orang (11,52 %) dan di sektor pertanian sebesar 1,22 juta orang (2,92 %). Sedangkan sektor yang mengalami penurunan yakni sektor konsumsi sebesar 11,70 persen dan sektor transportasi sebesar 4,91 persen.

Dengan demikian sektor jasa kemasyarakatan, industri dan perdagangan menjadi penyumbang terbesar penyerapan tenaga kerja pada kuartal pertama tahun 2010. Penduduk yang bekerja menurut status pekerjaan.

Secara sederhana kegiatan formal dan informal dari penduduk yang bekerja dapat diidentifikasi berdasarkan status pekerjaan. Dari kategori status pekerjaan utama pekerja formal mencakup kategori berusaha dengan dibantu buruh tetap dan kategori buruh/karyawan, sisanya termasuk pekerja informal. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada kuartal pertama tahun 2010 sebanyak 33,74 juta (31,42%) pekerja Indonesia bekerja pada kegiatan/sektor formal ada 73,67 juta orang (68,58%) bekerja pada sektor informal. Dari 107,41 orang yang bekerja pada waktu yang sama, status pekerja utama yang terbanyak sebagai buruh/karyawan yakni mencapai 30,72 juta atau sekitar 28,61 persen, kemudian diikuti berusaha dibantu buruh tidak tetap (buru harian/borongan) sebesar 21,92 juta orang atau 20,41 persen dan berusaha sendiri sejumlah 20,46 juta orang atau 19,05% sedangkan sisanya adalah berusaha dibantu buruh tetap.²

Berikut ini adalah beberapa problem yang berhubungan dengan ketenagakerjaan:

1. Problem Gaji / UMR

Salah satu problem yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan (gaji) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya. Faktor ini , yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara gaji yang diterima relatif tetap, menjadi salah satu pendorong gerak protes kaum buruh.

Adapun dalam sistem ekonomi Kapitalis, rendahnya gaji buruh justru menjadi penarik bagi para investor asing. Rendahnya gaji juga berhubungan dengan rendahnya kualitas SDM. Persoalannya bagaimana, SDM bisa meningkat kalau biaya pendidikan mahal?

Solusi terhadap problem UMR dan UMD ini tentu saja harus terus diupayakan dan diharapkan mampu membangun kondisi seideal mungkin. Untuk tujuan itu, setidaknya ada dua kondisi mendesak yang harus diwujudkan, yaitu :

² Pariciasimatupang's blog, <http://patriciasimatupang.wordpress.com/2011/04/25>

- Kondisi normal (persaingan sempurna) yang mampu menyetarakan posisi buruh-pengusaha sehingga penentuan besarnya upah disepakati oleh kedua pihak yang besarnya ditentukan oleh besaran peran serta kerja pihak buruh terhadap jalannya usaha perusahaan yang bersangkutan. Kondisi seperti ini bisa terwujud jika kualitas SDM buruh memadai sesuai dengan kebutuhan, dan besarnya pasar tenaga kerja seimbang. Kondisi seperti ini akan mampu mewujudkan “akad ijarah” (perjanjian kerja) yang dalam pandangan syariat Islam yang didefinisikan secara ringkas sebagai “‘Aqdun ‘ala al manfa’ati bi ‘iwadhin” (Aqad atas suatu manfaat dengan imbalan/upah).
- Mewujudkan kondisi ideal ketika seluruh rakyat (bukan hanya kaum buruh) memiliki pendapatan lain untuk memenuhi kebutuhan dasar minimal (hajat asasiyah) bagi kehidupannya. Perwujudan kondisi ini, dalam pandangan syariat Islam menjadi tanggung jawab utama negara. Dalam politik ekonomi Islam, pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pokok (primer) rakyat dan mempermudah kesempatan untuk kebutuhan tambahan (sekunder ataupun tersier).

2. Problem Kesejahteraan Hidup

Ketika para buruh hanya memiliki sumber pendapatan berupa gaji (upah), maka pencapaian kesejahteraan bergantung pada kemampuan gaji dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Dalam kenyataannya, jumlah gaji relatif tetap, sementara itu kebutuhan hidup selalu bertambah (adanya bencana, sakit, sekolah, tambah anak, harga barang naik, listrik, telepon, biaya transportasi, dan lain-lain.) Hal ini menyebabkan kualitas kesejahteraan rakyat (termasuk buruh) semakin rendah.

Berdasarkan indeks yang dikeluarkan UNDP (United Nations Development Programme), pada 24 Juli 2002, Indonesia menduduki peringkat ketujuh dari sepuluh anggota Asean. Di bawah Indonesia, bertengger negara Myanmar, Kamboja, dan Laos. Tak pelak lagi, kesejahteraan Indonesia di tingkat internasional juga buruk. Masih menurut UNDP, Indonesia menempati posisi 110 dari 173 negara, berada ‘kalah’ dari Vietnam (Republika, 25/7/2002). Padahal, bukankah Indonesia negeri yang alamnya sangat kaya? Sementara itu, dalam sistem Kapitalis (yang juga dianut oleh Indonesia) peran negara diminimalkan, sebatas pengatur.

Kenyataan yang terjadi adalah, negara mengabaikan kesejahteraan rakyat. Prinsipnya siapa yang mau hidup sejahtera dia harus bekerja dan mencari pendapatan sesuai dengan kemampuannya. Tidak bekerja atau bekerja dengan gaji kecil, sementara kebutuhan cukup besar, menjadi risiko hidup yang harus ditanggung setiap warga negara. Negara berlepas diri dari pemenuhan kebutuhan dasar (primer) warga negara, apalagi kebutuhan sekunder dan tersier.

Kondisi yang menimpa kaum buruh tersebut sebenarnya tidak jauh beda dengan mayoritas rakyat/kaum lainnya selain buruh. Artinya, problem kesejahteraan ini lebih bersifat problem sistemis dari pada hanya sebatas problem ekonomi, apalagi problem buruh yang cukup dengan penyelesaian antara buruh dan pengusaha semata. Jika hendak menyelesaikan problem kesejahteraan hidup, baik bagi kaum buruh maupun rakyat secara makro, tentunya penyelesaiannya harus mampu mencakup penyelesaian yang bersifat kasuistik dan sekaligus dibarengi oleh usaha penyelesaian bersifat sistemis-integralistik. Bila penyelesaian yang dilakukan hanya bersifat kasuistik dan parsial, maka problem mendasar seputar kesejahteraan hidup kaum buruh dan rakyat secara menyeluruh tidak akan selesai.

3. Problem 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 berdampak pada sektor kehidupan lainnya. Sebenarnya, PHK adalah perkara biasa dalam dunia ketenagakerjaan. Tentu saja asalkan sesuai dengan kesepakatan kerja bersama (KKB), baik pihak pekerja maupun pengusaha harus ikhlas dan menyepakati pemutusan kerja ini. Namun, dalam kondisi ketika tidak terjadi keseimbangan posisi tawar menawar dan pekerjaan merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk hidup, maka PHK menjadi 'bencana besar' yang sangat menakutkan para buruh.

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

4. Problem Tunjangan Sosial dan Kesehatan

Dalam masyarakat kapitalistis seperti saat ini, tugas negara lebih pada fungsi regulasi, yakni pengatur kebebasan warga negaranya. Karena itu, sistem ini tidak mengenal tugas negara sebagai “pengurus dan penanggung jawab pemenuhan kebutuhan dasar rakyatnya”. Rakyat yang ingin memenuhi kebutuhannya harus bekerja secara mutlak, baik untuk memenuhi kebutuhan dasarnya maupun kebutuhan pelengkapannya sehingga prinsip *struggle for life* benar-benar terjadi. Jika seseorang terkena bencana atau kebutuhan hidupnya meningkat, ia harus bekerja lebih keras secara mutlak. Begitu pula ketika ia sudah tidak mampu bekerja karena usia, kecelakaan, PHK atau sebab lainnya, maka ia tidak punya pintu pemasukan dana lagi. Kondisi ini menyebabkan kesulitan hidup luar biasa, terutama bagi seorang warga negara yang sudah tidak dapat bekerja atau bekerja dengan gaji sangat minim hingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

5. Problem Kelangkaan Lapangan Pekerjaan

Kelangkaan lapangan pekerjaan bisa terjadi ketika muncul ketidakseimbangan antara jumlah calon buruh yang banyak, sedangkan lapangan usaha relatif sedikit; atau banyaknya lapangan kerja, tapi kualitas tenaga kerja buruh yang ada tidak sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Kelangkaan lapangan pekerja ini memunculkan angka tingkat pengangguran yang tinggi yang dapat berakibat pada aspek sosial yang lebih luas. Melihat persoalan ketenagakerjaan yang demikian kompleks di atas, tentu saja juga membutuhkan pemecahan yang komprehensif dan sistemis. Sebab, persoalan tenaga kerja, bukan lagi merupakan persoalan individu, yang bisa diselesaikan dengan pendekatan individual. Akan tetapi, persoalan tenaga kerja di atas merupakan persoalan sosial, yang akhirnya membutuhkan penyelesaian yang mendasar dan menyeluruh. Jadi, problem utamanya adalah sistem Kapitalisme yang saat ini diterapkan.

Akar Masalah Ketenagakerjaan

Mencermati secara lebih mendalam berbagai persoalan ketenagakerjaan yang ada, maka masalah tersebut berpangkal dari persoalan pokok “upaya pemenuhan kebutuhan hidup” serta upaya meningkatkan kesejahteraan hidup.

Persoalan pemenuhan kebutuhan pokok, baik kebutuhan akan barang, seperti pangan, sandang dan papan; maupun jasa seperti pendidikan, kesehatan, dan keamanan adalah akar penyebab utama sekaligus faktor pendorong terjadinya permasalahan ketenagakerjaan. Terjadinya kelangkaan lapangan kerja menyebabkan sebagian anggota masyarakat menganggur dan ini berdampak pada ketidakmampuan mereka memenuhi kebutuhan hidupnya. Terjunnya kalangan wanita dan anak-anak ke dunia ketenagakerjaan tidak terlepas dari upaya mereka untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya sekaligus dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup.

Demikian pula persoalan gaji yang rendah yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan; tuntutan kenaikan gaji agar dapat memenuhi kebutuhan yang lebih baik; tuntutan tunjangan sosial berupa pendidikan dan kesehatan agar kebutuhan tersebut dapat dipenuhi. Bahkan, persoalan pekerja kontrak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) akan berpengaruh dan sangat terkait erat dengan persoalan pemenuhan kebutuhan.

Karena akar permasalahannya terletak pada pemenuhan kebutuhan hidup, dengan demikian agar persoalan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan tuntas, persoalan pemenuhan kebutuhan masyarakat harusnya juga menjadi fokus perhatian.

Selain itu, penyelesaian berbagai masalah ketenagakerjaan perlu tetap dilakukan untuk mencari solusi yang paling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Tidak ada yang terzalimi, baik pekerja maupun pengusaha.

Karena itu, langkah penting yang perlu dilakukan adalah melakukan kategorisasi dengan memisahkan permasalahan ketenagakerjaan yang terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan dan masalah yang langsung berhubungan dengan masalah kontrak kerja pengusaha dengan pekerja.³

Masalah ketenagakerjaan yang paling tersorot adalah persoalan Tenaga Kerja Indonesi di luar negeri atau lazimnya disebut TKI. Silih berganti kejadian dan peristiwa telah diberitakan di media televisi dan majalah, mulai dari penganiayaan TKI, pemulangan, pelecehan seksual, bahkan sampai pada hukuman penjara atas TKI seperti yang terjadi di Arab Saudi, Malaysia, Singapura, Taiwan, Hongkong dan Negara lainnya. Melihat kasus-kasus yang telah terjadi, maka dapat dianalisa secara perlahan-lahan mengenai permasalahan TKI ini.

Pertama, yang jelas lapangan tenaga kerja dalam negeri yang kurang.

³ Mariah, Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan, <http://dreamlandaulah.wordpress.com/2010/06/03/mengatasi-permasalahan-ketenagakerjaan>

Inilah yang menyebabkan begitu banyaknya tenaga kerja Indonesia yang berbondong-bondong ke luar negeri, meskipun mungkin dengan taruhan nyawa. Meskipun dengan dokumentasi yang tidak lengkap. Hal ini terjadi karena sektor industri yang ada belum mampu menyerap seluruh tenaga kerja yang ada di Indonesia, sehingga banyak sekali terjadi pengangguran di sana sini. Serta tutupnya beberapa perusahaan-perusahaan yang ada, yang juga mengakibatkan semakin bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia. terutama dampak dari kenaikan harga BBM. Contohnya dori (39) TKI asal desa besole, meskipun tanpa dokumen resmi dia nekat pergi ke Malaysia karena faktor ekonomi.

Kedua, upah buruh yang terlalu kecil. Dari berbagai survei tentang masalah tenaga kerja yang bias kita lihat dari televisi dan kita baca dari majalah disebutkan bahwa upah buruh yang ada di Indonesia paling murah, dibandingkan negara-negara Asia lainnya. Upah yang sangat kecil ini jelas sekali sangat tidak mencukupi kebutuhan keluarga, di mana semua harga barang-barang yang ada selalu naik setiap tahunnya. Jadi upah ini jelas berbanding terbalik dengan pengeluaran yang harus dikeluarkan untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

Ketiga, oknum PJTKI. Masih banyaknya Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang tidak mendapat izin dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans), sehingga menyebabkan aliran TKI tidak terkontrol. Akibatnya bisa ditebak, banyak kasus-kasus pemulangan TKI yang tidak lengkap surat-suratnya alias ilegal.

Keempat, kurangnya perhatian dari pemerintah. Pemerintah sebagai pelaku dan pelaksana pemerintahan dirasakan sangat kurang sekali perhatiannya atas nasib para tenaga kerja ini. Contohnya tenaga kerja asal pantai Sidem Desa besole, nama Sudartik (20 tahun, anak dari ibu endang ayah Ginto yang di berangkatkan tekong dari daerah Besuki selama 3 tahun tidak ada kabar berita sampai sekarang. Apabila di pertanyakan ke tekong (pembawa tenaga kerja) oleh keluarga TKI, pihak tekong selalu menjawab dengan mudahnya bahwa dia sudah lari dari majikan. kecurigaan orangtua Dartik benarkah anaknya itu di pekerjakan sebagai TKW atau hanya di buang (jual).

Dari keempat analisa penyebab terus adanya masalah dengan tenaga kerja di Indonesia, maka dapat dilihat bahwa sebenarnya permasalahan itu semua bersumber pada masalah dari dalam negeri Indonesia sendiri. Jelas di sini ada masalah ekonomi dan sosial (politik) yang terjadi.

Masalah ekonomi yang dimaksud adalah bahwa sektor industri yang ada kurang/belum mampu menyerap tenaga kerja yang ada. Di samping itu banyak sekali perusahaan yang tutup. Serta harga-harga yang terus melambung tinggi hampir tiap tahun, yang biasanya seiring dengan naiknya harga-harga minyak dan gas (migas).

Masalah sosial (politik) adalah tingkat sosial masyarakat di Indonesia terutama pendidikannya yang masih rendah, sehingga ikut mempengaruhi tingkat kerjaan yang didapat. Setelah melihat permasalahan-permasalahan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan bahwa permasalahan para TKI ini bukan hanya semata-mata dari TKI itu sendiri, tetapi juga banyak pihak yang ikut terlibat di dalamnya. Untuk itu diperlukan aturan yang jelas, baik dari negara atau pun aturan umum yang harus dipatuhi secara bersama. Aturan-aturan itu juga harus didukung oleh para penegak hukum, sehingga tercermin contoh yang baik bagi masyarakat.

Hal-hal tersebut diperlukan supaya tidak ada lagi kasus-kasus penganiayaan, pemulangan, pelecehan seksual, dan sebagainya terhadap tenaga kerja Indonesia.

Serta hubungan diplomatik yang kuat dengan negara-negara penerima TKI ini harus juga diperkuat, sehingga setiap masalah terhadap TKI ini dapat diselesaikan dengan benar-benar serta tidak ada masalah dengan hubungan bilateral antar dua negara. Jadi, pada dasarnya permasalahan terhadap TKI ini merupakan masalah bersama, baik itu dari masyarakat ataupun dari pemerintah harus bersama-sama kerja sama dan sama-sama kerja dalam menanggulangi masalah ini, supaya kehidupan berbangsa dan bernegara menjadi lebih baik lagi. Dan juga diharapkan pemerintah bisa lebih serius mengamati berbagai macam masalah TKI ini. Biar slogan TKI sebagai pahlawan devisa tidak hanya sebagai wacana saja.⁴

PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

1. Arah kebijakan

Kebijakan pembangunan ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan kemandirian tenaga kerja termasuk tenaga kerja yang akan bekerja di daerah lain maupun di luar negeri, dengan memanfaatkan dan mengembangkan lembaga pelatihan termasuk Balai Latihan kerja (BLK),

⁴ <http://www.vhrmedia.com/vhr-corner/komunitas,-PERMASALAHAN-TENAGA-KERJA-INDONESIA-269.html>

penyediaan lapangan kerja baik di sektor formal maupun non formal untuk mengurangi pengangguran dan membantu PHK, pengembangan bursa tenaga kerja terpadu bagi tenaga kerja terlatih, serta perlindungan tenaga kerja.

2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan pembangunan ketenaga kerjaan adalah : (a) untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja; (b) mengurangi pengangguran; (c) perlindungan tenaga kerja dari pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan; (d) serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Sedangkan sasaran yang akan dicapai dalam pembangunan ketenagakerjaan adalah meningkatnya profesionalisme, dan jiwa kewirausahaan, semakin luasnya penyerapan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, ketenangan bekerja dan berusaha.

3. Program Pembangunan

Program pembangunan ketenagakerjaan adalah:

a. Program perluasan lapangan kerja

Program ini dimaksudkan untuk membuka lapangan kerja dan akses lapangan kerja baik regional, nasional maupun luar negeri sebagai antisipasi meningkatnya angkatan kerja dan jumlah penganggur melalui penyediaan sistem

informasi dan perencanaan tenaga kerja, mendorong terciptanya kesempatan berusaha, serta pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

b. Program peningkatan ketrampilan tenaga kerja

Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan tenaga kerja untuk memenuhi tuntutan pasar kerja, serta untuk mengantisipasi persaingan tenaga kerja yang semakin ketat baik tenaga kerja lokal maupun dari luar daerah melalui peningkatan pelatihan ketrampilan bagi tenaga kerja.

c. Program perlindungan tenaga kerja

Program ini dimaksudkan untuk memberikan suatu kondisi bagi terciptanya, kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, serta terciptanya hubungan kerja industrial dan hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Selain itu program ini juga dimaksudkan untuk mendorong optimalisasi fungsi kelembagaan tenaga kerja di perusahaan yang mampu menjembatani kepentingan pengusaha dan pekerja melalui peningkatan peran dan fungsi kelembagaan tenaga kerja, peningkatan pengawasan ketengakerjaan baik pekerja dalam negeri maupun luar negeri, serta pengembangan asuransi ketenaga kerjaan dan penyusunan rancangan peraturan daerah perlindungan tenaga kerja informal.

d. Program Peningkatan Kerjasama

Program ini dimaksudkan untuk mengatasi masalah-masalah ketenagakerjaan yang ada, baik perluasan lapangan kerja, ketrampilan tenaga kerja, maupun perlindungan tenaga kerja, bekerjasama dengan pihak swasta dan lembaga lain.

B. Problematika Pengangguran

Masalah pengangguran itu sendiri tidak hanya terjadi di negara-negara berkembang namun juga dialami oleh negara-negara maju. Namun masalah pengangguran di negara-negara maju jauh lebih mudah terselesaikan daripada di negara-negara berkembang karena hanya berkaitan dengan pasang surutnya business cycle dan bukannya karena faktor kelangkaan investasi, masalah ledakan penduduk, ataupun masalah sosial politik di negara tersebut.

Definisi Pengangguran :

Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan.

Konsep ini sering diartikan sebagai keadaan pengangguran terbuka.⁵ Menurut Dumairy Pengangguran adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan, lengkapnya orang yang tidak bekerja dan (masih atau sedang) mencari pekerjaan. Masalah yang sering dihadapi adalah masalah setengah menganggur atau pengangguran tidak kentara, yang pengertiannya adalah sebagai berikut:

1. Setengah menganggur

Keadaan setengah menganggur (*underemployment*) terletak antara *full employment* dan sama sekali menganggur. Pengertian yang digunakan ILO, *Underemployment* yaitu perbedaan antara jumlah pekerjaan yang betul dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya dengan jumlah pekerjaan yang secara normal mampu dan ingin dikerjakannya.

Konsep ini dibagi dalam:

- Setengah menganggur yang kentara
Setengah menganggur yang kentara (*visible underemployment*) adalah jika seseorang bekerja tidak tetap (*part time*) di luar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya.

⁵ Dikutip dari tulisan Pengangguran : Definisi, Dimensi dan Bentuk Pengangguran, <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/pengangguran-definisi-dimensi-dan.html>

- Setengah menganggur yang tidak kentara
Setengah menganggur yang tidak kentara (*invisible underemployment*) adalah jika seseorang bekerja secara penuh (*full time*) tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi karena pendapatannya terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.

2. Pengangguran tidak kentara

Pengangguran tidak kentara (*disguised unemployment*), dalam angkatan kerja mereka dimasukkan dalam kegiatan bekerja, tetapi sebetulnya mereka menganggur jika dilihat dari segi produktivitasnya. Jadi di sini mereka sebenarnya tidak mempunyai produktivitas dalam pekerjaannya. Misalnya mereka terdiri dari 4 orang yang bersama-sama bekerja dalam jenis pekerjaan yang sesungguhnya dapat dikerjakan oleh 3 orang sehingga 1 orang merupakan '*disguised unemployment*'.

3. Pengangguran friksional

Pengangguran friksional yaitu pengangguran yang terjadi akibat pindahnya seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, dan akibatnya harus mempunyai waktu tenggang dan berstatus sebagai penganggur sebelum mendapatkan pekerjaan yang lain tersebut.

Bentuk pengangguran:

Pengangguran dibagi kedalam 5 Bentuk :

- a. Pengangguran terbuka : baik sukarela (mereka yang tidak mau bekerja karena mengharapkan pekerjaan yang lebih baik) maupun secara terpaksa (mereka yang mau bekerja tetapi tidak memperoleh pekerjaan).
- b. Setengah menganggur (*underemployment*): yaitu mereka yang bekerja lamanya (hari, minggu, musiman) kurang dari yang mereka biasa kerjakan.
- c. Tampaknya bekerja tetapi tidak bekerja secara penuh: yaitu mereka yang tidak digolongkan sebagai pengangguran terbuka dan setengah pengangguran, termasuk di sini adalah:
 - Pengangguran tak kentara (*disguised unemployment*) Misalnya para petani yang bekerja di lading selama sehari penuh, padahal pekerjaan itu sebenarnya tidak memerlukan waktu selama sehari penuh.
 - Pengangguran tersembunyi (*hidden unemployment*) Misalnya oaring yang bekerja tidak Sesuai dengan tingkat atau jenis pendidikannya.
 - Pensiun lebih awal, fenomena ini merupakan kenyataan yang terus berkembang di kalangan pegawai pemerintah. Di beberapa negara, usia pensiun dipermuda sebagai alat menciptakan peluang bagi yang muda untuk menduduki jabatan di atasnya.

- d. Tenaga kerja yang lemah (impaired): yaitu mereka yang mungkin bekerja full time, tetapi intensitasnya lemah karena kurang gizi atau penyakit.
- e. Tenaga kerja yang tidak produktif : yaitu mereka yang mampu untuk bekerja secara produktif tetapi karena sumber daya-sumber daya penolong kurang memadai maka mereka tidak bisa menghasilkan sesuatu dengan baik.⁶

Masalah pengangguran telah menjadi momok yang begitu menakutkan khususnya di negara-negara berkembang seperti di Indonesia. Negara berkembang seringkali dihadapkan dengan besarnya angka pengangguran karena sempitnya lapangan pekerjaan dan besarnya jumlah penduduk. Berdasarkan pengamatan penulis yang didapatkan dari segala sumber. Sempitnya lapangan pekerjaan dikarenakan karena faktor kelangkaan modal untuk berinvestasi.

Tingginya angka pengangguran, masalah ledakan penduduk, distribusi pendapatan yang tidak merata, dan berbagai permasalahan lainnya di negara kita menjadi salah satu faktor utama rendahnya taraf hidup para penduduk di negara kita.

Namun yang menjadi manifestasi utama sekaligus faktor penyebab rendahnya taraf hidup di negara-negara berkembang adalah terbatasnya penyerapan sumber daya, termasuk sumber daya manusia. Jika dibandingkan dengan negara-negara maju, pemanfaatan sumber daya yang dilakukan oleh negara-negara berkembang relatif lebih rendah daripada yang dilakukan di negara-negara maju karena buruknya efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia.

Tingginya angka penganggur berpotensi menimbulkan kerawanan berbagai kriminal dan gejolak sosial, politik dan kemiskinan. Selain itu, pengangguran juga merupakan pemborosan yang luar biasa. Setiap orang harus mengkonsumsi beras, gula, minyak, pakaian, energi listrik, sepatu, jasa dan sebagainya setiap hari, tapi mereka tidak mempunyai penghasilan. Bisa kita bayangkan berapa ton beras dan kebutuhan lainnya harus disubsidi setiap harinya.

Salah satu faktor yang mengakibatkan tingginya angka pengangguran di negara kita adalah terlampau banyak tenaga kerja yang diarahkan ke sektor formal sehingga ketika mereka kehilangan pekerjaan di sektor formal, mereka kelabakan dan tidak bisa berusaha untuk menciptakan pekerjaan sendiri di sektor informal.

⁶ Ibid

Justru orang-orang yang kurang berpendidikan bisa melakukan inovasi menciptakan kerja, entah sebagai joki yang menumpang di mobil atau joki payung kalau hujan. Juga para pedagang kaki lima dan tukang becak, bahkan orang demo saja dibayar. Yang menjadi kekhawatiran adalah jika banyak para penganggur yang mencari jalan keluar dengan mencari nafkah yang tidak halal. Banyak dari mereka yang menjadi pencopet, penjaja seks, pencuri, preman, penjual narkoba, dan sebagainya. Bahkan tidak sedikit mereka yang dibayar untuk berbuat rusuh atau anarkis demi kepentingan politik salah satu kelompok tertentu. Hal inilah yang harus diperhatikan oleh pemerintah jika krisis sosial tidak ingin berlanjut terus.

Bekerja berarti memiliki produksi. Seberapa pun produksi yang dihasilkan tetap lebih baik dibandingkan jika tidak memiliki produksi sama sekali. Karena itu, apa pun alasan dan bagaimanapun kondisi Indonesia saat ini masalah pengangguran harus dapat diatasi dengan berbagai upaya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran, yaitu sebagai berikut :

- a. Tingkat upah; dimana tingkat upah memegang peranan yang sangat besar dalam kondisi ketenagakerjaan. Tingkat upah yang berlaku akan mempengaruhi permintaan dan penawaran tenaga kerja.

- b. Teknologi; penggunaan teknologi yang tepat guna akan mengurangi permintaan tenaga kerja sehingga akan meningkatkan jumlah pengangguran.
- c. Produktivitas; peningkatan produktivitas tenaga kerja akan mengurangi permintaan tenaga kerja dan hal ini akan meningkatkan jumlah pengangguran.
- d. Fasilitas modal; fasilitas modal mempengaruhi permintaan tenaga kerja melalui 2 sisi. Pengaruh substitusi, dimana bertambahnya modal akan mengurangi permintaan tenaga kerja. Pengaruh komplementer, dimana bertambahnya modal akan membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak untuk mengelola modal yang tersedia.
- e. Struktur Perekonomian; perubahan struktur ekonomi menyebabkan penurunan tenaga kerja, terutama tenaga kerja anak dan tenaga kerja tidak terdidik.⁷

Dilihat dari sebab timbulnya, pengangguran dapat dibedakan menjadi :

- a. Pengangguran Friksional / transisi adalah pengangguran yang timbul karena adanya perubahan dalam syarat-syarat tenaga kerja yang terjadi karena perkembangan perekonomian. Pengangguran jenis ini dapat juga disebabkan karena berpindahannya orang-orang dari suatu daerah ke daerah lain, dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, maupun melalui siklus kehidupan yang berbeda.

⁷ Nanga, Muana. 2001. *Makro Ekonomi Teori, Masalah, dan Kebijakan*. Jakarta: Rajawali Pers.

b. Pengangguran Struktural adalah pengangguran yang terjadi karena adanya perubahan dalam struktur pasar tenaga kerja sehingga terjadi ketidaksesuaian antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Salah satu penyebab pengangguran struktural adalah kemajuan teknologi, sehingga pengangguran ini sering disebut dengan pengangguran teknologi. c. Pengangguran Alamiah adalah pengangguran yang terjadi pada kesempatan kerja penuh atau tingkat pengangguran dimana inflasi yang diharapkan sama dengan tingkat inflasi aktual. d. Pengangguran Konjungtur dan siklus adalah jenis pengangguran agregatif efektif lebih kecil dibandingkan penawaran agregat. Para ahli ekonomi menyebut pengangguran ini sebagai <i>demand deficient unemployment</i>. Pengangguran ini akan berkurang apabila tingkat kegiatan ekonomi mengalami peningkatan (<i>boom</i>). Dengan kata lain, pengangguran siklus adalah pengangguran di atas tingkat alamiah atau pengangguran yang terjadi ketika output berada di bawah tingkat kesempatan kerja penuh.⁸	Dampak yang ditimbulkan akibat pengangguran adalah sebagai berikut : a. Dampak pengangguran terhadap perekonomian Tingkat pengangguran yang tinggi tidak memungkinkan masyarakat untuk mencapai tingkat pertumbuhan yang mantap. Akibat buruk pengangguran terhadap perekonomian adalah sebagai berikut: - Pengangguran menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimumkan kesejahteraan yang dicapai, karena pengangguran menyebabkan pendapatan nasional yang sebenarnya dicapai lebih rendah dari pendapatan nasional potensial. - Pengangguran menyebabkan pendapatan pajak pemerintah berkurang sehingga akan menghambat pembangunan. - Pengangguran tidak menggalakkan perekonomian karena menyebabkan perusahaan kehilangan keuntungan dan tidak akan mendorong perusahaan untuk berinvestasi. b. Dampak pengangguran terhadap individu dan masyarakat
---	---

⁸ Ibid

Selain berdampak buruk terhadap perekonomian, pengangguran juga berdampak buruk terhadap individu dan masyarakat sebagai berikut :

- Pengangguran menyebabkan hilangnya mata pencaharian dan pendapatan.
- Pengangguran menyebabkan hilangnya keterampilan
- Pengangguran menimbulkan ketidakstabilan sosial dan politik.

Berdasarkan data yang disajikan tentang tingkat pengangguran menurut pendidikan dari tahun 2004 sampai Februari 2008 yang bersumber dari BPS. Data-data itu menunjukkan jumlah pengangguran di berbagai jenjang pendidikan yaitu jenjang pendidikan di bawah SD, SD, SMP, SMU, Diploma dan Universitas. Data dimulai dari tahun 2004, Februari 2005, November 2005, Februari 2006, Agustus 2006, Februari 2007, Agustus 2007, dan Februari 2008. Data ini didapat dari Survey Angkatan kerja Nasional yang dilakukan oleh BPS 2004, 2005, 2006 dan 2007. Untuk jenjang pendidikan di bawah SD terjadi penurunan jumlah pengangguran setiap tahunnya di mana dari tahun 2004 sampai dengan Februari 2008 terjadi penurunan 50%. Untuk tamatan SD, terjadi fluktuasi setiap tahunnya di mana besarnya fluktuasi tidak signifikan dan terjadi penurunan sebesar 4% dari tahun 2004 ke Februari 2008.

Untuk tamatan SMP juga berfluktuasi tiap tahunnya dan antara tahun 2004 ke Februari 2008 terjadi penurunan sebesar 19%. (Data terlampir).

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan UUD 45 pasal 27 ayat 2. Sebagai solusi pengangguran berbagai strategi dan kebijakan dapat ditempuh, untuk itu diperlukan kebijakan yaitu:

1. Pemerintah memberikan bantuan wawasan, pengetahuan dan kemampuan jiwa kewirausahaan kepada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) berupa bimbingan teknis dan manajemen memberikan bantuan modal lunak jangka panjang, perluasan pasar. Serta pemberian fasilitas khusus agar dapat tumbuh secara mandiri dan andal bersaing di bidangnya.
2. Mendorong terbentuknya kelompok usaha bersama dan lingkungan usaha yang menunjang dan mendorong terwujudnya pengusaha kecil dan menengah yang mampu mengembangkan usaha, menguasai teknologi dan informasi pasar dan peningkatan pola kemitraan UKM dengan BUMN, BUMD, BUMS dan pihak lainnya.
3. Melakukan pembenahan, pembangunan dan pengembangan kawasan-kawasan, khususnya daerah yang tertinggal dan terpencil sebagai prioritas dengan

- membangun fasilitas transportasi dan komunikasi. Ini akan membuka lapangan kerja bagi para penganggur di berbagai jenis maupun tingkatan. Harapan akan berkembangnya potensi wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) baik potensi sumber daya alam, sumber daya manusia.
4. Membangun lembaga sosial yang dapat menjamin kehidupan penganggur. Seperti PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT Jamsostek) Dengan membangun lembaga itu, setiap penganggur di Indonesia akan terdata dengan baik dan mendapat perhatian khusus. Secara teknis dan rinci.
 5. Menyederhanakan perizinan dan peningkatan keamanan karena terlalu banyak jenis perizinan yang menghambat investasi baik Penanaman Modal Asing maupun Penanaman Modal Dalam Negeri. Hal itu perlu segera dibahas dan disederhanakan sehingga merangsang pertumbuhan iklim investasi yang kondusif untuk menciptakan lapangan kerja.
 6. Mengembangkan sektor pariwisata dan kebudayaan Indonesia (khususnya daerah-daerah yang belum tergali potensinya) dengan melakukan promosi-promosi ke berbagai negara untuk menarik para wisatawan asing, mengundang para investor untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan dan pengembangan kepariwisataan dan kebudayaan yang nantinya akan banyak menyerap tenaga kerja daerah setempat.
 7. Melakukan program sinergi antar BUMN atau BUMS yang memiliki keterkaitan usaha atau hasil produksi akan saling mengisi kebutuhan. Dengan sinergi tersebut maka kegiatan proses produksi akan menjadi lebih efisien dan murah karena pengadaan bahan baku bisa dilakukan secara bersama-sama. Contoh, PT Krakatau Steel dapat bersinergi dengan PT. PAL Indonsia untuk memasok kebutuhan bahan baku berupa pelat baja.
 8. Dengan memperlambat laju pertumbuhan penduduk (meminimalisirkan menikah pada usia dini) yang diharapkan dapat menekan laju pertumbuhan sisi angkatan kerja baru atau melancarkan sistem transmigrasi dengan mengalokasikan penduduk padat ke daerah yang jarang penduduk dengan difasilitasi sektor pertanian, perkebunan atau peternakan oleh pemerintah.
 9. Menyeleksi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan dikirim ke luar negeri. Perlu seleksi secara ketat terhadap pengiriman TKI ke luar negeri. Sebaiknya diupayakan tenaga-tenaga terampil. Hal itu dapat dilakukan dan diprakarsai oleh Pemerintah Pusat dan Daerah.
 10. Menyempurnakan kurikulum dan sistem pendidikan nasional (Sisdiknas). Sistem pendidikan dan kurikulum sangat menentukan kualitas pendidikan yang berorientasi kompetensi. Karena sebagian besar para penganggur adalah para lulusan perguruan tinggi yang tidak siap menghadapi dunia kerja.

11. Mengembangkan potensi kelautan dan pertanian. Karena Indonesia mempunyai letak geografis yang strategis yang sebagian besar berupa lautan dan pulau-pulau yang sangat potensial sebagai negara maritim dan agraris. Potensi kelautan dan pertanian Indonesia perlu dikelola secara baik dan profesional supaya dapat menciptakan lapangan kerja yang produktif

C. PENUTUP

Dari gambaran ketenagakerjaan yang diterangkan diatas tentunya kita bisa melihat bahwa banyak dinamika-dinamika yang menjadi inti masalah dari ketenagakerjaan di negara kita. Mulai dari lapangan kerja yang sempit, kesejahteraan hidup yang belum terjamin, gaji yang relatif kecil dan sebagainya, menjadikan kondisi ketenagakerjaan baik di Indonesia maupun dinegara-negara berkembang tidak begitu baik.

Bekerja menimbulkan banyak dinamika, apalagi menjadi pengangguran. Banyak permasalahan yang timbul karenanya. Terhadap diri sendiri saja, bila kita di PHK dan menjadi pengangguran, akan menimbulkan masalah pelik terhadap diri dan lingkungan kita. Apalagi dengan menjamurnya pengangguran di negara kita. Pengangguran adalah hal yang tidak bisa dielakkan. Masalah pengangguran akan menimbulkan dampak negatif bagi kelangsungan hidup bangsa dan negara.

Maka dari itu Pemerintah berupaya keras untuk mengurangi angka pengangguran. Patut kita syukuri kondisi ketenagakerjaan Indonesia dalam beberapa tahun beakangan menunjukkan adanya sedikit perbaikan. Hal ini digambarkan dengan adanya peningkatan kelompok penduduk yang bekerja serta menurunnya angka pengangguran.

Pemerintah sudah menerapkan kebijakan-kebijakan guna mengatasi pengangguran ini, diantaranya : a) Pemerintah memberikan bantuan wawasan, pengetahuan dan kemampuan jiwa kewirausahaan kepada Usaha Kecil dan Menengah (UKM), b) Mendorong terbentuknya kelompok usaha bersama, c) melakukan pembenahan, pembangunan dan pengembangan kawasan-kawasan, khususnya daerah yang tertinggal dan terpencil, d) membangun lembaga sosial yang dapat menjamin kehidupan penganggur, e) Menyederhanakan perizinan dan peningkatan keamanan, f) Mengembangkan sektor pariwisata dan kebudayaan Indonesia, g) Melakukan xprogram sinergi antar BUMN atau BUMS yang memiliki keterkaitan usaha atau hasil produksi akan saling mengisi kebutuhan, h) Menyeleksi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan dikirim ke luar negeri, i) memperlambat laju pertumbuhan penduduk, j) Menyempurnakan kurikulum dan sistem pendidikan nasional (Sisdiknas), dan k) Mengembangkan potensi kelautan dan pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

Rasyid, Ketenagakerjaan dan Pengangguran, <http://rasyid.ngeblogs.com.2009/08/06/hello-word>, September 2009

Pariciasimatupang's blog, <http://patriciasimatupang.wordpress.com/2011/04/25>

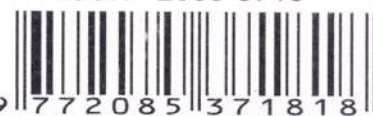
Mariah, Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan, <http://dreamlandaulah.wordpress.com/2010/06/03/mengatasi-permasalahan-ketenagakerjaan>

<http://www.vhrmedia.com/vhr-corner/komunitas,-PERMASALAHAN-TENAGA-KERJA-INDONESIA-269.html>

Dikutip dari tulisan Pengangguran : Definisi, Dimensi dan Bentuk Pengangguran, <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/pengangguran-definisi-dimensi-dan.html>

Nanga, Muana. 2001. *Makro Ekonomi Teori, Masalah, dan Kebijakan*. Jakarta: Rajawali Pers.

ISSN 2085-3718



9 772085 371818