

Informasi Hukum

Vol. 2 Tahun XI, 2009

Isi :

- Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum
- Hak Azasi Manusia Bidang Ketenagakerjaan
- Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- Ketentuan Harassment di Tempat Kerja

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan aktual yang terkait dengan hukum dan dikenalas dalam bahasa ilmiah populer. *Redaksi* menerima tulisan dari penulis dengan syarat : tulisan adalah hasil karya dan kreasi penulis, bukan saduran, atau plagiat, dan redaksi berhak melakukan edit tanpa mengubah substansi. Tulisan dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab pribadi penulis.

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume 2 Tahun 2009 ini mengetengahkan sejumlah tulisan menarik yang dirangkum oleh Tim Redaksi, antara lain topik mengenai Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum sebagai perlindungan bagi pekerja/buruh dalam keselamatan dan kesehatan kerja memuat pengertian keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, peraturan yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Selanjutnya mengenai Hak Azasi Manusia Bidang Ketenagakerjaan memuat mengenai pengertian Hak Azasi Manusia, perlindungan Hak Azasi Manusia bagi pekerja/buruh, masalah yang dihadapi dalam penerapan Hak Azasi Manusia di bidang Ketenagakerjaan. Kemudian mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dalam tulisan memuat persyaratan berkaitan dengan sistem asas, tata cara, teknik penyusunan sampai kepada pengesahan, pengundangan dan penyebarluasan, kemudian mengenai Ketentuan Harasement di Tempat Kerja memuat ketentuan yang mengatur berkaitan dengan Harasement bagi pekerja/buruh di tempat kerja.

Kami berharap bahwa naskah yang disajikan dalam edisi ini dapat menambah wawasan para pembaca. Tim Redaksi berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

NORMA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA UMUM

Oleh : Drs. Syaullil Syamsuddin, SH, MH

Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK), diatur norma umum ketenagakerjaan, yang juga berfungsi dalam rangka perlindungan K3 yang berlaku disemua tempat kerja. Beberapa ketentuan umum dimaksud, adalah pengaturan mengenai: a) waktu kerja dan istirahat, b) perlindungan khusus, c) jaminan sosial, dan d) fasilitas kesejahteraan.

A. WAKTU KERJA DAN ISTIRAHAT

1. Waktu Kerja

Waktu kerja, adalah waktu dimana seorang tenaga kerja wajib menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang diperjanjikan, yaitu suatu jangka waktu antara saat tenaga kerja hadir untuk memenuhi pekerjaannya dan saat tenaga kerja dapat meninggalkan pekerjaannya untuk menikmati waktu istirahat dikurangi waktu mengaso antara permulaan dan akhir waktu kerja. Pengaturan waktu kerja ini, antara lain dimaksudkan agar tenaga kerja memiliki cukup waktu untuk beristirahat supaya dapat memelihara dan mempertahankan derajat kesehatannya, dalam melakukan pekerjaan, tenaga kerja dapat terlindungi dirinya dari kejadian yang berkaitan dengan K3.

Mendapat kesempatan mengembangkan kehidupan sosial kemasyarakatannya, karena tetap dapat bergaul dalam kehidupan sosial kemasyarakatan sebagai makhluk sosial, dan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarganya di luar perusahaan, mensejahterakan, meningkatkan kehidupan spiritualnya atau kehidupan kerohaniannya. Dengan demikian dalam melakukan pekerjaan yang bersifat terus-menerus itu, tenaga kerja dapat melakukan tugas secara produktif dan aman dari pengaruh buruk akibat pekerjaan.

Dalam UUKK, konsep pembatasan waktu kerja yang semula ditujukan kepada tenaga kerja, telah dirubah. Sekarang ini pengusaha yang diwajibkan untuk mentaati dan melaksanakan waktu kerja. Selain itu, tidak lagi dibedakan waktu kerja yang dilakukan pada siang atau malam hari, yang sejalan dengan kehidupan moderen sekarang ini dimana keadaan tempat kerja, lingkungan dan kondisi masyarakat yang telah berubah.

Dalam UUKK, diatur secara tegas bahwa ketentuan waktu kerja yang bersifat umum dimaksud tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Sektor usaha tertentu, dicontohkan seperti pengeboran minyak lepas pantai, dan contoh pekerjaan tertentu, sopir angkutan jarak jauh, kapal laut dan penebangan hutan.

Di sub-sektor perhubungan darat, Undang-undang No. 14 Tahun 1992 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dan peraturan pelaksanaannya, mengatur mengenai pengertian pengemudi untuk menjamin keselamatan lalu lintas dan angkutan di jalan. Perusahaan angkutan umum diwajibkan untuk mematuhi ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat bagi pengemudi. Waktu kerja pengemudi kendaraan angkutan umum ditetapkan selama 8 jam sehari, dalam hal tertentu dipekerjakan menyimpang lebih dari 8 jam, akan tetapi tidak boleh lebih dari 12 jam termasuk istirahat 1 jam. Ketentuan penyimpangan ini tidak berlaku bagi pengemudi kendaraan umum angkutan antar kota, dan perusahaan yang menyediakan pengemudi pengganti.

Di sub-sektor migas, dilakukan pengaturan khusus terhadap perusahaan minyak dan gas bumi dan perusahaan yang kegiatannya bersifat penunjang kegiatan dimaksud, mengingat kondisi kerjanya memerlukan waktu istirahat khusus. Diatur ada 11 macam pilihan waktu kerja yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan minyak dan gas atau perusahaan jasa penunjang, sesuai dengan kebutuhan operasionalnya. Kesebelas pilihan waktu kerja dimaksud, adalah 7 jam sehari 40 jam seminggu untuk kerja 6 hari dalam seminggu, 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk waktu kerja 5 hari dalam seminggu, 9 jam sehari dan maksimum 45 jam dalam 5 hari kerja untuk satu periode kerja, 10 jam sehari dan maksimum 50 dalam lima hari kerja untuk satu periode kerja, 11 jam sehari dan maksimum 55 jam dalam 5 hari kerja untuk satu periode kerja,

9 jam sehari dan maksimum 63 jam dalam 7 hari kerja untuk satu periode kerja, 10 jam sehari dan maksimum 70 jam dalam 7 hari kerja untuk satu periode kerja, 11 jam sehari dan maksimum 77 jam dalam tujuh hari kerja untuk satu periode kerja, 9 jam sehari dan maksimum 90 jam dalam 10 hari kerja untuk satu periode kerja, 10 jam sehari dan maksimum 100 jam dalam 10 hari kerja untuk satu periode kerja, 11 jam sehari dan maksimum 110 jam dalam 10 hari kerja untuk satu periode kerja, 9 jam sehari dan maksimum 126 jam dalam 14 hari kerja untuk satu periode kerja, 10 jam sehari dan maksimum 140 jam dalam 14 hari kerja untuk satu periode kerja, dan 11 jam sehari dan maksimum 154 jam dalam 14 hari kerja untuk satu periode kerja (Kepmenakertrans No: KEP. 234/MEN/2003).

2. Waktu Istirahat

Pengertian waktu mengaso (waktu istirahat), adalah jangka waktu antara dua waktu kerja selama sedikit-dikitnya $\frac{1}{2}$ jam, selama itu tenaga kerja dibebaskan dari seluruh urusan pekerjaan. Tujuan utama ditetapkannya waktu istirahat, adalah untuk mempertinggi derajat kehidupan dan kecerdasan tenaga kerja. Dengan pemberian istirahat yang cukup secara berkala dan teratur, tenaga kerja diharapkan memiliki waktu yang lapang dan kehidupan yang teratur untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan jasmani dan rohaninya.

Dengan jiwa raga yang sehat, diharapkan tenaga kerja dapat mengembangkan kepribadiannya. Selain itu tenaga kerja mempunyai waktu yang cukup untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinannya. Dengan kecerdasan yang dimiliki tenaga kerja dapat meningkatkan mutu kerja di perusahaan, yang sekaligus meningkatkan kualitas kehidupan di tengah masyarakat. Hak atas istirahat timbul setelah tenaga kerja melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu.

Ada sembilan macam bentuk waktu istirahat yang diatur dalam UUKK, yaitu istirahat kerja, mingguan, tahunan, hari libur resmi tertentu bagi tenaga kerja wanita, karena alasan tertentu, panjang, sakit, dan menjalankan ibadah. Berkaitan dengan K3, ada lima macam waktu istirahat yang dimaksudkan untuk melindungi derajat keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, yaitu istirahat: a) kerja, b) mingguan, c) tahunan, d) tertentu bagi tenaga kerja wanita, dan e) sakit.

a. Istirahat Kerja

Sejak Undang-undang Kerja Tahun 1948 No. 12 juncto Undang-undang No. 1 Tahun 1951, pengaturan waktu istirahat kerja di dalam melaksanakan jam kerja telah diatur secara tegas. Dalam ketentuan itu ditetapkan bahwa setelah menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus menerus, tenaga kerja diberikan waktu istirahat sedikit-dikitnya $\frac{1}{2}$ jam, waktu istirahat ini tidak termasuk jam kerja. Semua peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai istirahat kerja ini dalam ketentuannya mencantumkan kata-kata sekurang-kurangnya atau sedikit-dikitnya. Ini berarti, peraturan hanya mengatur ketentuan waktu yang minimal, para

pihak dalam hubungan kerja diberi kebebasan untuk mengatur istirahat kerja lebih dari $\frac{1}{2}$ jam sesuai dengan sifat pekerjaan atau kondisi perusahaan. Namun lama waktu istirahat hendaknya dilakukan secara wajar, mengingat waktu istirahat yang terlalu lama dari $\frac{1}{2}$ jam, akan memberatkan tenaga kerja karena lebih lama berada di perusahaan. Selain itu, tujuan pemberian istirahat kerja antara lain untuk mengatasi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Dalam praktek yang paling banyak dilakukan untuk waktu kerja pada siang hari, waktu istirahat diberikan 1 jam antara jam 12.00 s/d 13.00, untuk memberi kesempatan bagi tenaga kerja, selain beristirahat, juga untuk makan siang dan beribadah shalat zuhur bagi tenaga kerja yang beragama Islam.

Dalam pengaturan yang terakhir mengenai waktu kerja dan waktu istirahat di sub-sektor migas, lepas pantai dan daerah tertentu, tidak dinyatakan secara tegas mengenai pengaturan istirahat kerja setelah 4 jam kerja. Hanya ditetapkan bahwa selama melakukan pekerjaan dalam waktu yang diatur secara khusus itu, di dalam waktu kerja tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya selama 1 jam. Dengan demikian dalam pelaksanaannya, istirahat kerja dapat dilakukan dua kali masing-masing $\frac{1}{2}$ jam, atau satu kali sekurang-kurangnya 1 jam.

Di dalam UUKK, pengusaha diwajibkan memberikan waktu istirahat antara jam kerja kepada tenaga kerja, sekurang-kurangnya $\frac{1}{2}$ jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

Sedangkan pengaturan pelaksanaannya dilakukan dengan pengaturan para pihak di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, waktu istirahat kerja lamanya paling sedikit $\frac{1}{2}$ jam setelah 4 jam kerja, mengenai pelaksanaannya diserahkan untuk diatur bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja.

b. Istirahat Mingguan

Pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat mingguan. Untuk 6 hari kerja dalam seminggu istirahat minggu diberikan selama 1 hari istirahat dan dua hari istirahat apabila menggunakan sistem kerja 5 hari dalam seminggu. Selama istirahat mingguan, tenaga kerja tetap berhak upah penuh. Istirahat mingguan itu diberikan sedikit-dikitnya 1 hari, artinya boleh diberikan lebih dari 1 hari dalam seminggu, agar ketentuan undang-undang yang bersifat luwes dapat menampung segala kemungkinan dalam pelaksanaan istirahat mingguan.

Hari istirahat mingguan tidak selalu dilaksanakan pada hari minggu, karena istirahat mingguan bukanlah hari libur umum. Dengan kebijakan ini tenaga kerja dapat menikmati istirahat mingguan dan produksi perusahaan dapat terus berlangsung.

c. Istirahat Tahunan

Dalam UUKK, istirahat tahunan (cuti tahunan) sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah tenaga kerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan terus-menerus.

Dalam beberapa tahun terakhir ini telah berlangsung suatu bentuk baru dalam pelaksanaan istirahat tahunan secara bersama kepada semua tenaga kerja (cuti masal) sehingga perusahaan menghentikan produksinya untuk sementara. Praktek cuti masal /bersama telah berlangsung di beberapa perusahaan, dimaksudkan guna memberi kesempatan kepada para tenaga kerja untuk pulang ke kampung halamannya dalam waktu yang cukup. Pelaksanaan cuti masal ini memang dapat dibenarkan, karena pelaksanaan cuti dilakukan dengan memperhatikan kepentingan bersama antara pengusaha dan tenaga kerja dan dilakukan dengan persetujuan bersama antara kedua belah pihak. Sejak tahun 2003 cuti masal (istirahat tahunan secara bersama) diresmikan oleh pemerintah, dengan mengatur secara normatif hari libur (hari raya) dan hari cuti masal, melalui SKB tiga menteri, yaitu Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Pembinaan Aparatur Negara.

d. Istirahat Tertentu bagi Tenaga Kerja Wanita

Pemberian istirahat karena hal tertentu kepada wanita merupakan bentuk perlindungan terhadap kodrat wanita, seperti menjalani masa haid, fungsi reproduksi seperti hamil dan bersalin dan fungsinya sebagai ibu seperti menyusui dan mengasuh anak. Dalam melindungi kodrat wanita, bagi tenaga kerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.

Bentuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi tenaga kerja wanita di tempuh dengan melindungi menjelang masa melahirkan anak dan setelah melahirkan atau gugur kandungan. Tenaga kerja wanita diberi istirahat selama 1½ bulan sebelum saatnya menurut perhitungan akan melahirkan anak dan waktu istirahat itu dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan jika dokter menerangkan bahwa istirahat yang lebih panjang perlu untuk menjaga kesehatan. Secara umum undang-undang melindungi tenaga kerja wanita agar bulan kedelapan dari kehamilan diberi kesempatan istirahat dan dalam keadaan tertentu waktu itu dapat diperpanjang paling lama tiga bulan.

Kemudian bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan atau gugur kandungan diberi waktu untuk beristirahat selama 1½ bulan sesudahnya. Dengan demikian dalam melindungi tenaga kerja wanita, undang-undang sangat menjamin perlindungan atas K3 tenaga kerja wanita dan anaknya. Bahkan perlindungan itu, terus berlanjut pada saat tenaga kerja wanita dimaksud kembali bekerja, dengan menjamin pemberian kesempatan kepada mereka untuk menjalankan kewajibannya kepada anaknya. Bentuk perlindungan mewajibkan pengusaha untuk memberi kesempatan kepada tenaga kerja wanita dalam menyusui anaknya di dalam jam kerja, bahkan sangat dianjurkan bagi perusahaan yang memungkinkan untuk mengadakan tempat penitipan dan pemeliharaan anak tenaga kerja wanita. Anjuran ini telah sejak lama dilaksanakan di banyak perusahaan perkebunan, karena hal yang demikian

memang sangat memungkinkan karena tempat dan lingkungan kerja di sub-sektor perkebunan nyaman dan sejuk.

e. Istirahat Sakit

Dalam perlindungan sakit, selain tidak bekerja, pengusaha diwajibkan untuk membayar upah tenaga kerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sakit dimaksud untuk 4 bulan pertama 100% dari upah, 4 bulan kedua 75% dari upah, 4 bulan ketiga 50% dari upah, dan bulan selanjutnya 25% dari upah sebelum dilakukan PHK.

B. PERLINDUNGAN KHUSUS

Perlindungan khusus ditujukan bagi tenaga kerja: 1) penyandang cacat, 2) anak, dan 3) perempuan.

1. Penyandang Cacat

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan tersebut, antara lain penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri (APD) yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya (Ps. 67 ayat (1) UU No. 13 Thn. 2003).

2. Anak

Pada dasarnya pengusaha dilarang mempekerjakan anak, dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak

mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Persyaratan pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan, yaitu ijin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, waktu kerja maksimum 3 jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah, adanya hubungan kerja yang jelas, dan menerima upah dengan ketentuan yang berlaku.

Bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya tidak diperlukan ijin tertulis dari orang tua atau wali, atau perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, atau adanya hubungan kerja yang jelas, dan upahnya tidak mesti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang untuk itu anak tersebut paling sedikit berumur 14 tahun, dan pekerjaan dimaksud dapat dilakukan dengan syarat diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam pekerjaan dan diberi perlindungan K3.

Untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak, pada usia tersebut tidak terhambat, undang-undang menjamin hak anak untuk melakukan pekerjaan dalam rangka mengembangkan bakat dan minat. Untuk itu, pengusaha wajib memenuhi syarat-syarat, di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali, waktu kerja paling lama 3 jam sehari, dan kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Apabila anak dipekerjakan bersama-sama dengan tenaga kerja dewasa, tempat kerja anak dipisahkan dari tempat kerja tenaga kerja dewasa. Seorang anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja. Untuk perlindungan K3-nya, undang-undang melarang siapa saja mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk, yaitu pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, dan moral anak yang meliputi segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan, yang memanfaatkan, menyediakan, menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian, melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan K3, atau moral anak (Psl. 67 UU No. 13 Thn. 2003).

3. Perempuan

Tenaga kerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya, maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00. Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Apabila tenaga kerja perempuan dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00, yang bertanggungjawab atas pelanggaran tersebut, adalah pengusaha, dan diwajibkan pula untuk menyediakan angkutan antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00 (Psl. 67 UU No. 13 Thn. 2003 jo. Kepmenaker No: Kep-223/Men/2003).

C. JAMINAN SOSIAL

Jaminan sosial, adalah suatu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja karena mengalami resiko sosial seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua atau meninggal dunia. Bentuk jaminan sosial dapat berupa uang, sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang atau berupa pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami. Perlindungan jaminan sosial di Indonesia dimulai secara bertahap baik kepesertaan maupun programnya.

Untuk menyeragamkan pengertian dan penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja, ILO mengeluarkan konvensi mengenai standar jaminan sosial untuk menjadi pedoman. Di dalam Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial disebutkan, kegiatan jaminan sosial meliputi perawatan kesehatan, tunjangan sakit, tunjangan pengangguran, tunjangan hari tua, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan bersalin, tunjangan keluarga, tunjangan tidak mampu, dan tunjangan janda dan yatim piatu.

Dalam undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1992 (UU Jamsostek) dijelaskan bahwa tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi resiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Untuk itu, dilakukan perlindungan tenaga kerja dalam program Jamsostek, agar dapat memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Undang-undang menjamin setiap tenaga kerja beserta keluarganya berhak atas jaminan sosial. Jamsostek mempunyai aspek, antara lain memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya, dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan, termasuk tenaga kerja tenaga kerja harian lepas, borongan dan waktu tertentu. Untuk itu, program Jamsostek wajib dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap pekerjanya yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja, dan secara bertahap akan diberlakukan pula bagi mereka yang berada di luar hubungan kerja.

Pengusaha yang wajib mengikuti program Jamsostek, adalah perusahaan yang berbadan hukum atau tidak, usaha sosial dan usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja.

Dalam UU Jamsostek, program jaminan sosial mencakup: 1) program jaminan hari tua (JHT), 2) jaminan kematian (JK), 3) jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan 4) jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

1. Program Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua (JHT), adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu. Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu masih bekerja.

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian (JK), adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga/ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian dan biaya pemakaman. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.

3. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja (JKK), adalah jaminan kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, dan kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, serta pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, dilindungi dengan jaminan kecelakaan kerja. Untuk perlindungan kecelakaan kerja ini, tenaga kerja yang dilindungi termasuk para magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak, pemborong pekerjaan yang bukan perusahaan, dan narapidana yang dipekerjakan di perusahaan. Sesuai dengan prinsip resiko pekerjaan (*resque professional*) dimana resiko ditimpa kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha, maka pengusaha yang belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja tetap bertanggungjawab atas jaminan kecelakaan kerja. Selain itu karena kecelakaan kerja pada dasarnya merupakan suatu resiko yang menjadi tanggung jawab pengusaha, maka pembiayaan program ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha, sedangkan jaminan sosial tenaga kerja lebih menekankan kepada aspek kemanusiaan, sehingga lebih memperhatikan nasib tenaga kerja serta keluarganya.

Itulah sebabnya mengapa, beban jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kematian ditanggung oleh pengusaha.

Sebenarnya, gangguan mental akibat kerja termasuk kecelakaan, namun mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan diberikan hanya jika terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja tidak dapat bekerja lagi.

Santunan berupa uang diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya yang pada prinsipnya diberikan secara berkala dengan maksud agar tenaga kerja atau keluarganya dapat memenuhi sebagian kebutuhan hidupnya secara berkala atau diberikan sekaligus untuk mendorong kearah kegiatan yang bersifat produktif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK), adalah jaminan dalam penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Upaya pemeliharaan kesehatan meliputi aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif secara tidak terpisah. Namun demikian khusus untuk jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek, lebih ditekankan pada aspek kuratif dan rehabilitatif tanpa mengabaikan dua aspek lainnya. Bentuk perlindungan kuratif itu misalnya rawat jalan tingkat pertama, lanjutan, rawat inap dan hamil bersalin.

Rawat jalan tingkat pertama, adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan yang dilakukan di pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama. Rawat jalan tingkat lanjutan, adalah semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan (lanjutan) dari pelaksanaan pelayanan kesehatan rawat jalan tingkat pertama. Rawat inap, adalah pemeliharaan kesehatan rumah sakit dimana penderita tinggal/ mondok sedikitnya 1 hari berdasarkan rujukan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit pelaksana pelayanan kesehatan lain. Pelaksana pelayanan kesehatan rawat inap, adalah rumah sakit pemerintah pusat dan daerah, dan rumah sakit swasta yang ditunjuk. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan, adalah pertolongan per-salinan normal, tidak normal dan/atau gugur kandungan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka penanggulangannya dilakukan melalui program Jamsostek.

Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan.

Setiap tenaga kerja yang menderita sakit selama bekerja, berhak memperoleh biaya pengobatan, biaya rehabilitasi, biaya pengangkutan dari tempat kerja ke rumah sakit dan dari rumah sakit atau tempat kerja ke rumahnya, serta santunan bila tenaga kerja tidak mampu bekerja. Pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan juga diberikan kepada tenaga kerja dan anggota keluarganya, maksimum dengan tiga orang anak, meliputi pelayanan medis dan pemberian obat-obatan bagi keluarganya yang menderita sakit, misalnya dalam bentuk rawat jalan, rawat inap, obat-obatan dan penunjang diagnostik.

Disamping pelayanan yang bersifat umum tersebut, terdapat pula pelayanan khusus yang hanya diberikan kepada tenaga kerja dan tidak diberikan kepada anggota keluarganya antara lain pelayanan kaca mata, gigi palsu, alat bantu dengar, kaki atau tangan palsu dan mata palsu.

Standar paket pelayanan program jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi pelayanan kesehatan tingkat pertama, persalinan, pelayanan tingkat lanjutan, pelayanan khusus dan pelayanan gawat darurat. Berbeda dengan program lain dalam jaminan sosial, program JPK ini tidak memberikan santunan atau bantuan dalam bentuk uang tunai (*cash benefits*), namun berbentuk pelayanan kesehatan.

D. KESEJAHTERAAN

Selain melalui program jaminan sosial, guna mendorong pengusaha agar berperan sebagai pengusaha yang baik, undang-undang membuat amaran kepada para pengusaha untuk mengembangkan kehidupan ekonomi dan spiritual tenaga kerja, dengan pembinaan dan peningkatan kualitas jasmani dan rohani tenaga kerja, dilakukan melalui penyediaan fasilitas kesejahteraan.

Kesejahteraan tenaga kerja, adalah pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, UUKK mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan dimaksud, dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan tenaga kerja dan kemampuan perusahaan, yang pelaksanaannya diatur dalam peraturan perusahaan atau PKB (Psl 1 butir 3 dan Psl 100 UU No. 13 Thn. 2003).

Dalam Rekomendasi ILO No. 102 Tahun 1956, disebutkan bahwa setiap perusahaan diminta untuk dapat menyelenggarakan kesejahteraan bagi pakerjanya sekurang-kurangnya dalam bentuk fasilitas kantin, kios makanan, fasilitas tempat beristirahat, fasilitas rekreasi, penyediaan makanan, dan pengangkutan. Rekomendasi itu telah dilaksanakan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Cakupan jenis fasilitas kesejahteraan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam UUKK meliputi fasilitas kantin/ruang makan, tempat istirahat, pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak dan tempat menyusui, fasilitas beribadah, olahraga, kesehatan, rekreasi, perumahan tenaga kerja, transportasi, koperasi tenaga kerja. Selain itu dalam praktek pemberian fasilitas kesejahteraan lainnya yang telah banyak dilakukan oleh pengusaha, adalah pemberian pakaian seragam/pakaian kerja. Dari keduabelas fasilitas dimaksud, sepuluh diantaranya sangat berkaitan erat dengan aspek perlindungan K3, seperti berikut ini.

1. Fasilitas Kantin/Ruang Makan

Fasilitas ini berupa tempat atau ruang khusus yang disediakan bagi tenaga kerja untuk dapat digunakan pada jam makan. Undang-undang memang tidak mewajibkan kepada perusahaan untuk menyediakan makan. Pemberian fasilitas kantin ini sebaiknya terletak di lingkungan perusahaan dan memperhatikan serta memenuhi syarat ke-bersihan dan kesehatan. Pemberian fasilitas kantin ini banyak pula yang telah dilakukan pengusaha sekaligus dengan pemberian makan,

baik secara cuma-cuma, subsidi atau dengan memberi kesempatan kepada pedagang makanan untuk berjualan ditempat yang disediakan pengusaha.

Dengan penyediaan fasilitas ini akan memberikan manfaat kepada tenaga kerja dapat terhindar dari penyakit, lebih mudah mengontrol tetang pengaturan menu makan yang bergizi, menciptakan suasana kebersamaan antar tenaga kerja, sarana peningkatan gizi tenaga kerja, membantu, mempermudah dan meringankan beban biaya tenaga kerja, pelaksanaan waktu istirahat makan lebih efisien dan efektif, mudah pengawasannya, dan memberikan citra positif akan kemampuan dan tanggung jawab perusahaan dalam melindungi pekerjaanya.

2. Tempat Istirahat

Tempat istirahat, adalah tempat/ruangan istirahat yang disediakan bagi tenaga kerja yang memerlukan istirahat sementara selama jam-jam kerja. Pengusaha diwajibkan dalam waktu tertentu memberikan istirahat kepada pekerjaanya. Untuk fasilitas tempat melaksanakan istirahat tersebut, undang-undang menganjurkan untuk disediakan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan kebutuhan tenaga kerja. Tujuannya agar dapat memberikan kesempatan tenaga kerja untuk memulihkan staminanya setelah bekerja selama berjam-jam. Manfaat lainnya dari fasilitas ini, tenaga kerja dapat saling menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Tempat istirahat selalu terletak di lingkungan perusahaan dan yang dilengkapi dengan sarana rekreasi dan hiburan.

3. Pelayanan Keluarga Berencana

Pelayanan keluarga berencana (KB) merupakan upaya peningkatan kepedulian dan partisipasi masyarakat melalui pendewasaan usia perkawinan, pengaturan kehamilan, pembinaan ketahanan keluarga, peningkatan kesejahteraan keluarga, mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera.

Diselenggarakannya pelayanan KB oleh pengusaha akan menjamin pemeliharaan/pelayanan kesehatan tenaga kerja, meningkatkan kesadaran tenaga kerja terhadap kepedulian dalam kegiatan KB. Terwujudnya masyarakat tenaga kerja yang sehat lahir batin. Pemberian fasilitas KB ini oleh pengusaha akan memberi manfaat dapat menumbuh-kembangkan derajat kesehatan tenaga kerja, dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, dan dapat menciptakan iklim yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat dan aman. Pelayanan KB dapat dilakukan di dalam atau di luar perusahaan.

4. Tempat Penitipan Anak dan Tempat

Menyusui

Undang-undang juga mewajibkan pengusaha untuk memberi kesempatan dan waktu istirahat bagi tenaga kerja wanita untuk menyusukan bayinya. Dengan demikian, perlu pula tersedia tempat bagi tenaga kerja wanita untuk menitipkan anak selama menjalankan pekerjaan guna mendapatkan pemeliharaan dan perawatan, agar tidak terganggu pertumbuhan anaknya. Tujuannya, agar memberikan rasa aman, meningkatkan peran wanita dalam upaya kelangsungan hidup keluarga,

sebagai wahana untuk tetap memelihara hubungan batin, terpeliharanya rasa kasih sayang antara anak dan ibunya yang bekerja, sebagai sarana bermain untuk mengembangkan bakat, kemampuan anak-anak tenaga kerja wanita, tumbuhnya ketenangan dalam bekerja, meningkatkan disiplin, efisiensi dan produktivitas kerja, dan melindungi kepentingan keluarga tenaga kerja wanita.

5. Fasilitas Olahraga

Tujuan pemberian fasilitas olahraga, adalah meningkatkan derajat kesehatan kerja dan gairah kerja tenaga kerja, sebagai sarana menjalin hubungan yang harmonis antara tenaga kerja dan pimpinan perusahaan, dan mengembangkan jiwa sportivitas diantara tenaga kerja. Tersedianya sarana olahraga dapat mengurangi kelelahan atau menghi-angkan kejenuhan dalam bekerja.

6. Fasilitas Kesehatan

Fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja dan keluarganya dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Dengan melakukan perawatan kesehatan tenaga kerja, akan dapat menjaga dan meningkatkan kondisi dan kesehatan fisik tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan pekerja tetap terpelihara kesehatannya, mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan terhindar dari kecelakaan kerja.

7. Fasilitas Rekreasi

Rekreasi, adalah upaya untuk menyegarkan kembali suasana dan hubungan silaturahmi antara sesama tenaga kerja beserta keluarganya, dengan sesama teman sekerja dan

dengan pengusaha. Dengan terjalinnya hubungan yang harmonis dan serasi antara tenaga kerja dan keluarganya dengan pimpinan perusahaan, akan melahirkan kesejahteraan batin bagi tenaga kerja dan keluarganya. Rekreasi dapat menghilangkan kejenuhan dalam bekerja, menimbulkan suasana segar, dan memberikan semangat baru dalam bekerja.

8. Perumahan Tenaga Kerja

Perumahan tenaga kerja, adalah hunian atau tempat tinggal sementara/tetap yang disediakan perusahaan bagi tenaga kerja baik berupa asrama atau perumahan cuma-cuma, sewa atau yang bersifat kepemilikan. Tujuan pemberian perumahan tenaga kerja ini diharapkan memberikan rasa aman dan tentram pada para tenaga kerja dan keluarganya, meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja dan keluarganya, mendorong usaha pembangunan perumahan sesuai dengan kebutuhan dasar manusia, dan d) membantu pemerintah mengatasi kebutuhan perumahan, khususnya bagi tenaga kerja dalam rangka perbaikan lingkungan serta penertiban hunian sesuai dengan tata ruang.

9. Fasilitas Transportasi

Fasilitas transportasi, adalah fasilitas angkutan yang disediakan oleh perusahaan bagi tenaga kerja untuk datang ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja untuk kembali ke rumah. Tujuannya untuk meningkatkan motivasi bekerja dan disiplin dalam melakukan pekerjaan, menjamin ketetapan waktu kerja, membantu meringankan beban bagi tenaga kerja, dan mempermudah angkutan bagi tenaga kerja.

Pemberian fasilitas ini selanjutnya diharapkan dapat membantu tenaga kerja dalam meningkatkan kesejahteraannya, meningkatkan kesetiakawanan antara tenaga kerja dan pengusaha, meningkatkan disiplin, efisiensi dan produktivitas serta produksi bagi perusahaan, dan meningkatkan upaya pembinaan K3 terutama di jalan raya.

10. Pakaian Kerja

Walaupun tidak diatur dalam undang-undang, pemberian pakaian seragam merupakan salah satu pemberian fasilitas kesejahteraan, yang banyak dilakukan oleh perusahaan. Dengan pemberian pakaian seragam ini akan terwujud rasa kebersamaan, percaya diri para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, dan menciptakan citra yang baik di masyarakat kepada perusahaan. Bagi tenaga kerja, dapat mengurangi pengeluaran membeli pakaian kerja, dan meningkatkan solidaritas diantara tenaga kerja, serta menumbuhkan rasa bangga sebagai bagian dari perusahaan. Keadaan ini dapat mendorong semangat kerja yang tinggi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keamanan bekerja. *****

Drs. Syaufii Syamsuddin, SH, MH, Mantan Dirjen Binawas Depnakertrans

Hak Azasi Manusia Bidang Ketenagakerjaan

Oleh: Suryadhi J. Putranto

Pendahuluan

Hak azasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal, langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun.

Pengertian ini merupakan salah satu formulasi yang dijadikan konsiderans dalam UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia.

Sedangkan, aspek-aspek Hak Azasi Manusia yang diatur dalam UUD 1945, adalah sebagai berikut:

- hak untuk hidup (Pasal 28A)
- hak membentuk keluarga (Pasal 28B)
- hak mengembangkan diri (Pasal 28C)
- hak mendapatkan pengakuan yang sama dihadapan hukum (Pasal 28D)
- hak kebebasan memeluk agama (Pasal 28E)
- hak untuk berkomunikasi (Pasal 28F)
- hak mendapat perlindungan diri pribadi (Pasal 28G)
- hak hidup sejahtera lahir dan batin (Pasal 28H)
- hak perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan HAM adalah tanggung jawab negara/pemerintah (Pasal 28I)

- hak berkewajiban menghargai hak orang dan pihak lain serta tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan UU (Pasal 28J).

Dari kesepuluh ketentuan pasal dalam UUD 1945 tersebut, HAM Bidang Ketenagakerjaan termasuk didalam Hak Untuk Hidup (Pasal 28A UUD 1945), disamping HAM bidang Pengelolaan Lingkungan Hidup, HAM bidang Kesejahteraan Sosial, HAM bidang Pangan, dan HAM bidang Kesehatan.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Selanjutnya, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Sedangkan perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

II. Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan, menurut Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003, adalah:

- 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
- meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

III. Ruang Lingkup

Pembicaraan tentang Hak Azasi Manusia bidang ketenagakerjaan mencakup hal-hal yang berkaitan erat dengan HAM bidang ketenagakerjaan, yaitu:

- A. Hubungan kerja (Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit)
- B. Perjanjian Kerja (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama)
- C. Perselisihan Hubungan Industrial (Mogok Kerja, Penutupan Perusahaan, Pemutusan Hubungan Kerja)
- D. Kesejahteraan Pekerja/Buruh
- E. Pengawasan Ketenagakerjaan

IV. Hubungan Kerja

Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. (Pasal 1 Angka 15 UU 13 Tahun 2003).

Hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja, adalah:

A. Hubungan Industrial

Adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

B. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

C. Lembaga Kerjasama Bipartit

Adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

D. Lembaga Kersama Tripartit

Adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.

V. Perjanjian Kerja

Yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja, adalah:

A. Peraturan Perusahaan

Adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

B. Perjanjian Kerja Bersama

Adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau poerkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

VI. Perselisihan Hubungan Industrial

Adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Hal-hal yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial, adalah:

A. Mogok Kerja

Adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

B. Penutupan Perusahaan

Adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

C. Pemutusan Hubungan kerja

Adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

VII. Kesejahteraan pekerja/buruh

Adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang berseifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

VIII. Pengawasan Ketenagakerjaan

Adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

IX. Kebebasan Untuk Mendapatkan Pekerjaan

Dengan mendasarkan pada UUD 1945, yaitu Pasal 28A yang menjadi pangkal/payung hukum atas dihormatinya HAM, dinyatakan bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Dasar dari pembangunan ketenagakerjaan adalah Pancasila dan UUD 1945.

Salah satu aspek hak azasi manusia, adalah terdapatnya hak untuk mendapatkan pekerjaan/hak untuk bekerja, dan atas

pekerjaannya tersebut, manusia berhak atas imbalan atas pekerjaan dan berhak mendapatkan perlakuan adil dalam hubungan kerja (Pasal 28D Ayat 2 UUD 1945).

Orang yang bekerja, di Indonesia terdiri dari orang yang bekerja di sektor pemerintah, biasa disebut pegawai negeri (PNS dan Anggota TNI/Polri), dan pegawai swasta, biasa disebut buruh/pekerja.

Pada kesempatan ini, pembicaraan diatas difokuskan kepada bekerja/pekerjaan disektor swasta, atau populer disebut bidang ketenagakerjaan.

Antara lain, disebutkan dalam pengertian ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja (Pasal 1 Angka 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Berikutnya, pengertian tenaga kerja, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 Angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003), diharapkan akan memberi ketegasan batasan tentang modal awal bahwa pekerja/buruh akan berkontribusi disektor riil dan hidup sejahtera.

Kemudian, yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pihak lain yang menjadi partner/mitra pekerja/buruh, adalah pemberi kerja, dimaksudkan adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 4 UU Nomor 13 Tahun 2003), merupakan penentu faktor keseimbangan terhadap apa-apa yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh.

Sedangkan pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas azas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah, hal ini dinyatakan dalam Pasal 3 UU Nomor 13 Tahun 2003, ini merupakan peran pemerintah dalam memfasilitasi terhadap keserasian hubungan fungsional antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

X. Penutup

A. Sehubungan dengan hal-hal ketenagakerjaan, yang secara selintas telah diterangkan dimuka, berikut ini terdapat ketentuan yang mempunyai makna tentang adanya kebebasan mendapatkan pekerjaan, adalah arti

penting pernyataan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003).

- B. Hal lain yang menandakan adanya unsur kebebasan dalam memperoleh pekerjaan, adalah pernyataan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- C. Kedua hal tersebut diharapkan secara nyata harus dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari para pekerja/buruh dengan segala fasilitasi pemerintah melalui regulasi dalam bidang ketenagakerjaan yang ada sebagai daya upaya demi terwujudnya perlindungan hak azasi manusia dalam bidang ketenagakerjaan.
- D. Selanjutnya, terjaminnya hak azasi manusia bidang ketenagakerjaan dapat dilihat dari seberapa jauh tingkat keterkaitan dan terimplementasinya antara tujuan pembangunan ketenagakerjaan dengan unsur-unsur HAM ketenagakerjaan, yaitu Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial, Kesejahteraan Pekerja/Buruh serta Pengawasan Ketenagakerjaan.*****

PEMBENTUKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Oleh : *Eduard Feco, SH*

I. PENDAHULUAN

Dalam membentuk peraturan perundang-undangan, ada beberapa teori yang perlu dipahami oleh pembentuk atau perancang yakni teori jenjang norma. **Hans Nawiasky** mengembangkan teori jenjang norma dalam kaitannya dengan suatu Negara. **Hans Kawiasky** dalam bukunya "*Allgemeine Rechtslehre*" mengemukakan bahwa sesuai dengan teori **Hans Kelsen**, suatu norma hukum Negara selalu berlapis-lapis dan berjenjang yakni norma yang di bawah berlaku, berdasar, dan bersumber pada norma yang lebih tinggi dan begiru seterusnya sampai pada suatu norma yang tetrtinggi yang disebut norma dasar. Dari teori tersebut, **Hans Nawiasky** menambahkan bahwa selain norma itu berlapis-lapis dan berjenjang, norma hukum juga berkelompok-kelompok. **Nawiasky** mengelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok besar yakni:

1. *Staafundamentalnom* (norma fundamental Negara);
2. *Staatsgurundgezets* (aturan dasar Negara);
3. *Formell gezetz* (undang-undang formal);
4. *Verordnung dan Autonome Satzung* (aturan pelaksana dan aturan otonomi).

Di Indonesia, norma fundamental Negara adalah Pancasila dan norma ini harus dijadikan pemandu bagi perancang dalam membentuk peraturan perundang-undangan.

Dengan mendasarkan pada teori di atas, peraturan yang dibentuk oleh Presiden dengan sendirinya tidak boleh bertentangan dengan peraturan di atasnya, misalnya Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah, dengan demikian pula Peraturan Gubernur, tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Daerah.

Tata urutan peraturan perundang-undangan yang ditentukan dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut:

1. Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut:
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
 - c. Peraturan Pemerintah;
 - d. Peraturan Presiden;
 - e. Peraturan Daerah.
2. Peraturan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e meliputi:
 - a. Peraturan Daerah Provinsi dibuat oleh dewan perwakilan rakyat daerah provinsi bersama dengan gubernur;

b. Peraturan Daerah kabupaten/kota dibuat oleh dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten/kota bersama bupati/walikota; Peraturan Desa/peraturan yang setingkat, dibuat oleh badan perwakilan desa atau nama lainnya bersama dengan kepala desa atau nama lainnya.¹

3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan Peraturan Desa/peraturan yang setingkat diatur dengan Peraturan Daerah kabupaten/kota yang bersangkutan.
4. Jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.
5. Kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan adalah sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Selain teori dan asas di atas, ada beberapa prinsip yang perlu diketahui dalam pembentukan peraturan, misalnya prinsip bahwa peraturan yang sederajat atau yang lebih tinggi dapat menghapus atau mencabut peraturan yang sederajat atau yang lebih rendah. Dalam hal peraturan yang sederajat bertentangan dengan peraturan sederajat lainnya (dalam arti sejenis), maka berlaku peraturan yang terbaru dan peraturan yang lama dianggap telah dikesampingkan (*lex posterior derogate priori*). Dalam hal ini peraturan yang lebih tinggi tingkatnya.

Jika peraturan yang mengatur hal yang merupakan kekhususan dari hal yang umum (dalam arti sejenis) yang diatur oleh peraturan yang sederajat, maka berlaku peraturan yang mengatur hal khusus tersebut (*lex specialis derogate lex generalis*). Pembentukan peraturan perlu bersepakat bahwa *lex posterior derogate priori* dan *lex specialis derogate lex generalis* didasarkan pada hal yang sejenis, dalam arti bahwa bidang hukum yang mengatur sumber daya alam, misalnya, tidak boleh mengesampingkan bidang hukum perpajakan. Yang dapat mengesampingkan bidang hukum perpajakan tersebut adalah bidang hukum perpajakan lainnya yang ditentukan kemudian dalam peraturan. Dengan demikian, pembentuk peraturan dituntut untuk selalu melakukan tugas pengharmonisasian dan sinkronisasi dengan peraturan yang ada dan/atau terkait pada waktu menyusun peraturan.

Yang penting untuk dipahami oleh pembentuk peraturan adalah mengenai materi muatan peraturan. Materi muatan terkait erat dengan jenis peraturan perundang-undangan dan terkait dengan pendelegasian peraturan. Selain terkait dengan jenis dan delegasian, materi muatan terkait dengan cara merumuskan norma-norma peraturan harus ditunjukkan langsung kepada peraturan lingkup bidang tugas masing-masing (departemen terkait atau dinas terkait) yang berasal dari delegasian peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi bertentangan dengan peraturan yang lebih rendah, maka berlaku peraturan yang lebih tinggi tingkatnya.

¹ Dikutip dari hand book, Suhariyono AR

Tingkatannya tetap pula memperhatikan peraturan perundang-undangan lainnya yang lebih tinggi tingkatannya.

Pengetahuan mengenai bentuk dan jenis peraturan perundang-undangan sangat penting dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, karena :

- a. Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus dapat ditunjukan secara jelas peraturan perundang-undangan tertentu yang menjadi landasan atau dasarnya (landasan yuridis);
- b. Tidak setiap peraturan perundang-undangan dapat dijadikan landasan atau dasar yuridis pembentukan peraturan perundang-undangan, melainkan hanya peraturan perundang-undangan yang sederajat atau lebih tinggi yang dapat mendelegasikan ke peraturan perundang-undangan sederajat atau lebih rendah. Jadi peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak dapat dijadikan dasar peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Ketentuan ini menunjukkan betapa pentingnya aturan mengenai tata urutan peraturan perundang-undangan (UU No. 10 Tahun 2004).
- c. Pembentukan peraturan perundang-undangan berlaku prinsip bahwa peraturan perundang-undangan yang sederajat atau yang lebih tinggi dapat menghapuskan peraturan perundang-undangan yang sederajat atau lebih rendah. Prinsip ini mengandung beberapa hal:

- 1) Pencabutan peraturan perundang-undangan yang ada hanya mungkin dilakukan oleh peraturan perundang-undangan yang sederajat atau yang lebih tinggi.
- 2) Dalam hal peraturan perundang-undangan yang sederajat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang sederajat lainnya, maka berlaku peraturan perundang-undangan yang lama dianggap telah dikesampingkan (*lex posterior derogate priori*);
- 3) Dalam hal peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, maka berlaku peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya;
- d. Dalam hal peraturan perundang-undangan sederajat yang mengatur bidang-bidang khusus, maka peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang umum yang berkaitan dengan bidang khusus tersebut dikesampingkan (*lex specialis derogate lex generalis*).
- e. Pentingnya pengetahuan mengenai bentuk atau jenis peraturan perundang-undangan kaitannya dengan materi muatan peraturan perundang-undangan. Materi muatan undang-undang adalah berbeda dengan materi muatan peraturan presiden. Materi muatan biasanya tergantung dari delegasi atau atribusi peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau sederajat.

Undang-undang dan Perda bermateri muatan salah satunya adalah pengaturan hak asasi manusia dan pengaturan sanksi yang memberatkan atau membebani rakyat.²

II. ASAS PEMBENTUKAN DAN MATERI MUATAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Dengan mendasarkan pada teori, asas dan prinsip di atas, dalam menyusun suatu peraturan perundang-undangan, pembentuk peraturan perundang-undangan perlu pula memahami asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 menentukan bahwa dalam membentuk peraturan perundang-undangan harus berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang lebih baik yang meliputi:

- a. Kejelasan tujuan (setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai);
- b. Kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat (setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga/pejabat pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang. Peraturan perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum, apabila dibuat oleh lembaga/pejabat yang tidak berwenang);
- c. Kesesuaian antara jenis dan materi muatan (dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan

materi muatan yang tepat dengan jenis peraturan perundang-undangannya);

- d. Dapat dilaksanakan (setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektifitas Peraturan Perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofi, yuridis, maupun sosiologis);
- e. Kedayagunaan dan kehasilgunaan (setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara);
- f. Kejelasan rumusan (setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, dan pilihan kata atau terminology, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti, sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya); dan
- g. Keterbukaan (dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, persiapan, penyusunan, dan pembahasan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam proses pembuatan peraturan perundang-undangan).

² Dikutip dari hand book, Suhariyono AR

Pada setiap pasal atau norma yang ditentukan dalam materi yang diatur, pembentukan peraturan harus mengolah dalam pikirannya apakah seluruh substansi tersebut telah mengandung asas materi muatan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 6 UU No. 10/2004 yakni asas:

- a. Pengayoman (materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan dalam rangka menciptakan ketentraman masyarakat);
- b. Kemanusiaan (materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak-hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional);
- c. Kebangsaan (materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang pluralistik (kebhinekaan) dengan tetap menjaga prinsip Negara kesatuan Republik Indonesia);
- d. Kekeluargaan (materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan);
- e. Kenusantaraan (materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari system hukum nasional yang berdasarkan Pancasila).

- a. Bhineka tunggal ika (materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khususnya yang menyangkut masalah-masalah sensitive dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara);
- b. Keadilan (materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga Negara tanpa kecuali);
- c. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan (materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh berisi hal-hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, atau gender, atau status sosial);
- d. Ketertiban dan kepastian hukum (materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat menimbulkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan adanya kepastian hukum); dan/atau
- e. Keseimbangan, keserasian, dan keselarasan (materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu dan masyarakat dengan kepentingan bangsa dan Negara).

Selain asas tersebut, peraturan perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

III. BAHASA, NORMA, MATERI MUATAN, JENIS, DAN MACAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANG

Bahasa peraturan perundang-undangan adalah termasuk bahasa Indonesia yang tunduk kepada kaidah tata bahasa Indonesia, baik yang menyangkut pembentukan kata, penyusunan kalimat, maupun pengejaannya. Namun perlu disepakati bahwa bahasa peraturan perundang-undangan tersebut sesungguhnya mempunyai corak atau gaya khas yang bercirikan kejemihan pengertian, kelugasan, kebakuan, dan keserasian. Pembentuk peraturan perundang-undangan (di lingkungan biro huku pemerintahan atau lembaga legislative) adalah orang yang tugas dan pekerjaannya merumuskan gagasan-gagasan dalam bentuk tulisan, baik gagasan tersebut berasal dari dirinya maupun yang berasal dari kebijakan-kebijakan yang datang dari penyelenggara negara.

Pembentukan peraturan mempunyai tugas utama untuk berkomunikasi melalui tulisan mengenai objek yang akan dituangkannya dalam peraturan perundang-undangan. Hal inilah yang disebut sebagai perancangan peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain perancangan peraturan tersebut merupakan bentuk kegiatan berkomposisi.

Untuk menghasilkan suatu komposisi atau tulisan yang baik dan teratur, pada umumnya pembentuk peraturan harus menguasai beberapa dasar yang sangat diperlukan, yaitu:

1. Kemampuan menggunakan bahasa dengan baik dan benar;

2. Memiliki kemampuan penalaran yang baik;
3. Menguasai kemampuan analisis bidang ilmunya untuk memecahkan objek garapannya secara ilmiah;
4. Menguasai metode-metode dan teknik pengumpulan data; dan
5. Menguasai kaidah-kaidah komposisi.

Pembentuk peraturan atau perancang harus berani mengatakan bahwa bahasa peraturan perundang-undangan yang akan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan harus mengandung norma.

Norma yang dibuat oleh perancang tersebut juga harus bisa menunjukkan bahwa norma yang dibuat sesuai dengan materi muatan peraturan perundang-undangan yang disusun.

Untuk mendeteksi apakah bahasa dan norma menunjukkan materi muatan peraturan, bagi pembentuk atau perancang sering mengalami kesulitan karena jenis yang satu dan lainnya tumpang tindih dan perbedaannya tipis, terutama urutan hierarki satu tingkat ke bawah atau ke atas. Pembentuk atau perancang sendiri mengalami kesulitan untuk mendeteksi apakah ketentuan pasal dalam suatu peraturan mengandung suatu norma atau bukan.

Norma adalah suatu ukuran yang harus dipatuhi oleh seseorang dalam hubungannya dengan sesamanya ataupun dengan lingkungannya. Ada yang mengartikan sebagai suatu ukuran atau patokan bagi seseorang dalam bertindak atau bertingkah laku dalam masyarakat.

Jadi, inti norma adalah segala aturan yang harus dipatuhi. Norma baru terbentuk, apabila terdapat lebih dari satu orang karena norma itu pada dasarnya mengatur tata cara bertingkah laku seseorang terhadap orang lain dan lingkungannya. Norma mengandung suruhan, perintah, larangan, dan keharusan.

Norma dapat dibentuk secara tertulis atau dapat terbentuk karena kebiasaan (taktertulis).

Norma tertulis dibentuk oleh pejabat yang berwenang, sedangkan norma taktertulis terbentuk oleh adat, moral, dan agama yang berkembang dari kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam masyarakat.

Bahasa dan norma terkait dengan materi muatan, jenis, dan macam peraturan. Materi muatan adalah materi yang dituangkan ke dalam peraturan perundang-undangan sesuai dengan jenis, fungsi, dan macamnya. Sudah barang tentu materi muatan untuk undang-undang dan perda berbeda, dan hal ini membedakan pula bahasa dan normanya, walaupun agak sulit membedakan bahasa dan norma masing-masing. Materi muatan yang harus diatur dengan undang-undang berisi hal-hal yang mengatur lebih lanjut ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang meliputi: hak-hak asasi manusia; hak dan kewajiban warga negara; pelaksanaan dan penegakan kedaulatan negara serta pembagian kekuasaan negara; wilayah negara dan pembagian daerah; kewarganegaraan dan kependudukan; dan keuangan negara. Disamping itu, materi muatan undang-undang juga bisa berasal dari perintah undang-undang lain.

Materi muatan peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perpu) sama dengan materi muatan undang-undang. Materi muatan peraturan pemerintah (PP) berisi materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana semestinya. Materi muatan peraturan presiden (Perpres) berisi materi yang diperintahkan oleh undang-undang atau materi untuk melaksanakan peraturan pemerintah. Materi muatan peraturan daerah (Perda) adalah seluruh materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan, dan menampung kondisi khusus daerah serta penjabaran lebih lanjut Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi. Dari tata urutan (hierarki) dan jenis di atas, tampak bahwa semakin ke bawah, materi muatan peraturan semakin mengerucut.

Di dalam ilmu peraturan perundang-undangan, telah dikenal teori berjenjang yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat peraturan, semakin meningkat keabstrakannya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat peraturan, semakin meningkat kekonkritannya. Hipotesis yang dapat digambarkan adalah jika peraturan yang paling rendah, penormaannya masih bersifat abstrak, maka peraturan tersebut kemungkinan besar tidak bisa dilaksanakan atau ditegakkan secara langsung karena masih memerlukan peraturan pelaksanaan atau petunjuk pelaksanaan. Undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden dan peraturan daerah, seyogyanya langsung dapat dilaksanakan, khususnya peraturan daerah yang pada saat ditetapkan langsung dapat diterapkan.

Untuk tidak membingungkan pembentuk atau perancang peraturan, perlu diketahui mengenai materi muatan peraturan dan keputusan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti keputusan adalah perihal yang berkaitan dengan putusan; atau segala putusan yang telah ditetapkan setelah hal tersebut dipertimbangkan dan dipikirkan. Di dalam ilmu perundang-undangan, keputusan adalah perihal putusan sebagai hasil tindakan pejabat yang berwenang dalam rangka menentukan atau menetapkan kebijakan tertentu yang diinginkan, termasuk mengangkat atau memberhentikan pejabat di lingkungannya.³ Sebagai salah satu instrumen hukum, keberadaan peraturan (peraturan menteri, peraturan gubernur, peraturan bupati/walikota) masih sangat diperlukan dalam rangka melaksanakan peraturan perundang-undangan di atasnya yang secara jelas mendelegasikan. Bagaimana jika pendelegasian tersebut tidak jelas atau sama sekali tidak ada delegasian dari peraturan di atasnya, tetapi menteri/gubernur/bupati/walikota memerlukan pengaturan? Kemandirian menteri/gubernur/bupati/walikota untuk mengeluarkan suatu peraturan atas dasar suatu kebijakan, bukannya atas dasar pemberian kewenangan mengatur (delegasi) dari peraturan di atasnya, dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan selama ini diperbolehkan. Tindakan menteri/gubernur/bupati/walikota untuk mengeluarkan peraturan tersebut didasarkan pada	tertib penyelenggaraan pemerintahan yang diinginkan dalam rangka mempermudah pelaksanaan administrasi atau kepentingan prosedural lainnya. Untuk membentuk suatu peraturan perundang-undangan, harus diperhatikan prosedur yang wajib dilalui oleh pembentuk peraturan perundang-undangan. Prosedur penyusunan peraturan perundang-undangan merupakan salah satu persyaratan yang ditentukan dalam Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan karena hal ini terkait dengan kewenangan pembentukannya. Untuk lebih memahami prosedur penyusunan RUU, RPP, dan Rpresiden, di hadapan perancang harus tersedia Peraturan Presiden Nomor 61 Tentang Tata Cara Penyusunan dan Pengelolaan Program Legislasi Nasional dan Peraturan Presiden Nomor 68 tentang Tata Cara Mempersiapkan RUU, Rancangan PERPU, RPP, dan Rancangan Perpres. Selain itu, perlu juga disediakan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional (jika akan mempersiapkan pengesahan ratifikasi perjanjian internasional). Setelah memahami teori, ilmu peraturan perundang-undangan, dan undang-undang yang mendasari pembentukan peraturan perundang-undangan, langkah selanjutnya adalah bagaimana memahami dan sekaligus menjadikan teknik
---	--

³ Dikutip dari hand book, Suhariyono AR

penyusunan peraturan dalam jiwa perancang dalam mempersiapkan penyusunan atau pembentukan peraturan perundang-undangan. Untuk itu, perancang harus selalu didampingi oleh buku pedoman (kerangka peraturan) teknik penyusunan peraturan perundang-undangan.

Langkah awal yang perlu diketahui oleh perancang adalah mengenai kerangka peraturan perundang-undangan itu sendiri. Kerangka ini harus terpateri dalam pikiran perancang dan setiap butir kerangka tersebut selalu dijadikan dasar pertanyaan, dikaitkan dengan teori, asas, dan ilmu peraturan perundang-undangan di atas, terutama dari segi bahasa peraturan perundang-undangan.

IV. HARMONISASI PEMBENTUKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Harmonisasi hukum sebagai kegiatan ilmiah untuk menuju proses pengharmonisan (penyelarasan/kesesuaian/keseimbangan) hukum tertulis yang mengacu pada nilai-nilai filosofis, sosiologis, ekonomis, dan yuridis.

Harmonisasi peraturan perundang-undangan adalah proses penyerasian dan penyelarasan antar peraturan perundang-undangan sebagai suatu bagian integral atau sub sistem dari sistem hukum guna mencapai tujuan hukum.

Harmonisasi peraturan perundang-undangan mempunyai arti penting dalam hal peraturan perundang-undangan merupakan bagian integral

atau sub sistem dalam sistem hukum suatu Negara sehingga peraturan perundang-undangan dapat saling terkait dan tergantung serta dapat membentuk suatu kebulatan yang utuh.

Materi peraturan perundang-undangan tidak boleh mengandung substansi yang bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Materi peraturan perundang-undangan hanya dapat membuat aturan yang bersifat merinci dan melaksanakan peraturan perundangan di atasnya.

Dalam hal ini berlaku asas *lex superiori delogat legi inferiori*, yang berarti peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi mengesampingkan/mengalahkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah. Sehingga dalam penyusunannya pembentukan peraturan perundang-undangan harus memastikan bahwa materi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya.

Pembentukan peraturan perundang-undangan wajib menyusun suatu peraturan perundang-undangan secara selaras dengan pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yang merupakan pasal yang menjadi dasar pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan harmonisasi vertikal peraturan perundang-undangan lain dalam hirarki yang berbeda.

Arti penting harmonisasi vertikal peraturan perundang-undangan ini adalah bahwa dalam sistem hukum Indonesia peraturan perundang-undangan tersebut dapat diuji oleh kekuasaan kehakiman.

Dalam hal inilah harmonisasi vertikal peraturan perundang-undangan mempunyai peranan penting. Selain berfungsi membentuk peraturan perundang-undangan yang saling terkait dan tergantung serta membentuk kebulatan utuh, harmonisasi vertikal peraturan perundang-undangan berfungsi sebagai tindakan preventif guna mencegah terjadinya *Judicial Review* suatu peraturan perundang-undangan karena hal ini terjadi maka akan timbul berbagai macam kerugian baik dari segi biaya, waktu, maupun tenaga.⁴

Disamping harmonisasi vertikal tersebut di atas di dalam penyusunan peraturan perundang-undangan harus diperhatikan pula harmonisasi yang dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan dalam struktur hirarki yang sama atau sederajat. Jenis harmonisasi ini disebut dengan harmonisasi horisontal peraturan perundang-undangan. Harmonisasi horisontal berangkat dari asas *lex posterior delogat legi priori* artinya adalah suatu peraturan perundang-undangan yang baru mengesampingkan/mengalahkan peraturan perundang-undangan yang bersifat umum.

Harmonisasi horisontal peraturan perundang-undangan yang dilandasi kedua asas tersebut sangat penting artinya dalam penyusunan suatu peraturan perundang-undangan dikarenakan pada hakikatnya suatu peraturan perundang-undangan merupakan bentuk peraturan yang lintas sektoral yang tidak dapat berdiri sendiri. Didalam peraturan perundang-undangan tersebut terdapat berbagai sektor dan bidang hukum yang berbeda-beda namun saling kait mengkait dan terhubung satu sama lain sehingga dibutuhkan suatu peraturan yang komperhensif, bulat dan utuh.

Pembentukan peraturan perundang-undangan dalam hal ini perlu berkoordinasi dengan instansi yang terkait dengan substansi yang akan diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut.

Pembentukan peraturan perundangan dalam hal ini perlu berkoordinasi dengan instansi yang terkait dengan substansi yang akan diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Jika proses harmonisasi horisontal gagal dilaksanakan maka akan tercipta kondisi tumpang tindihnya antar sektor dan bidang hukum dalam system hukum suatu negara. Kondisi ini akan berdampak sangat massif dan berbahaya karena dapat menciptakan ketidakpastian hukum dan ambiguitas dalam penerapan peraturan perundang-undangan tersebut yang pada akhirnya mengagalkan tujuan hukum untuk mengabdikan pada tujuan Negara yakni menciptakan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi rakyatnya.

⁴ Ceramah mengenai harmonisasi peraturan perundang-undangan, Ditjen hukum dan HAM

Harmonisasi Horisontal peraturan perundang-undangan tersebut dilakukan berdasarkan asas *Lex Posterior Delogat Legi Priori* terhadap suatu peraturan perundang-undangan.

Dalam ketentuan penutup suatu peraturan sudah ada apakah dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau dinyatakan tidak berlaku sama sekali. Ketentuan ini sangat penting guna mengatur dan emnata berbagai aspek dan bidang hukum yang terkait dengan peraturan perundang-undangan tersebut sehingga tidak terjadi dualisme peraturan suatu aturan hukum yang sama dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Sedangkan penerapan *Lex Spcialist Delogat legi Generalis* dalam harmonisasi horisontal diperlukan guna membentuk suatu peraturan perundang-undangan yang mempunyai karakteristik khusus dan berbeda (*sui generalis*) dengan paraturan perundang-undangan yang lain guna mencapai tujuan tertentu.

Disamping kedua jenis harmonisasi di atas ketentuan peraturan perundang-undangan juga harus diharmonisasikan dengan asas pembentukan dan asas materi muatan peraturan perundang-undangan. Menurut Hamid S. Atamimi asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik ialah asas hukum yang memberikan pedoman dan bimbingan bagi penuangan isi peraturan ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai bagi penggunaan metode pembentukan yang tepat, dan bagi proses dan prosedur pembentukan yang telah ditetapkan.

Menurut Van der Vlies sebagaimana dikutip oleh Hamid S. Atamimi membedakan 2 (dua) kategori asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik (*beginzellen van berholijk regelgeving*), yaitu asas formal dan asas material.

1. Asas-asas formal meliputi:
 - a. Asas tujuan;
 - b. Asas lembaga yang tepat;
 - c. Asas perlunya pengaturan;
 - d. Asas dapat dilaksanakan; dan
 - e. Asas Konsensus.
2. Asas-asas material meliputi:
 - a. Asas kejelasan Terminologi dan sistematika;
 - b. Asas bahwa peraturan perundang-undangan mudah dikenali;
 - c. Asas persamaan;
 - d. Asas kepastian hukum; dan
 - e. Asas pelaksanaan hukum sesuai dengan keadaan individual.

Sedangkan menurut Undang_undang Nomor 10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan asas peraturan perundang-undangan dibagi menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik (Pasal 5):
 - a. Kejelasan tujuan;
 - b. Kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat;

- c. Kesesuaian antara jenis dan materi muatan;
- d. Dapat dilaksanakan;
- e. Kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. Kejelasan rumusan; dan
- g. Keterbukaan.

2. Asas materi muatan Peraturan Perundang-undangan (Pasal 6 ayat (1)):

- b. Pengayoman;
- c. Kemnusiaan;
- d. Kebangsaan;
- e. Kekeluargaan;
- f. Kenusantaraan;
- g. Bhineka Tunggal Ika;
- h. Keadilan;
- i. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
- j. Ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau.
- k. Keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

3. Asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan (Pasal 6 ayat (2)).

Melelui asas pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut dapat ditentukan suatu *Ratio Legis* dari peraturan perundang-undangan tersebut, yakni suatu prinsip dasar yang membentuk tujuan umum dibentuknya suatu peraturan perundang-undangan. *Ratio Legis* inilah yang menjadi kerangka acuan perumusan ketentuan dalam suatu peraturan perundang-undangan.

Rancangan Undang-Undang yang disusun harus berdasarkan Program Legislasi Nasional. Ketentuan ini berlaku baik bagi Rancangan Undang-Undang yang berasal dari Dewan Perwakilan Rakyat, Presiden, maupun Dewan Perwakilan Daerah.

Berdasarkan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Rancangan undang-undang yang diajukan oleh Presiden disiapkan oleh menteri atau pimpinan lembaga nondepartemen, sesuai dengan lingkup tugas dan tanggung jawabnya. Lebih lanjut dalam Pasal 18 tersebut dinyatakan pada ayat (2)nya bahwa pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi rancangan undang-undang yang berasal dari Presiden, dikoordinasikan oleh menteri yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang peraturan perundang-undangan, yang pada masa Kabinet Indonesia Bersatu saat ini menteri yang dimaksud Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tersebut di atas tidak merinci pengharmonisasian dimaksud meliputi apa saja tetapi hanya memberikan pendelegasian kepada Peraturan Presiden untuk pengaturan lebih lanjut mengenai tata cara mempersiapkan rancangan undang-undang.

Sebagai tindak lanjut dari perintah Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan perundang-undangan tersebut di atas kemudian Presiden menetapkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2005 tentang Tata Cara Mempersiapkan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Presiden.

Pasal 6 ayat (1) Peraturan Presiden tersebut menyatakan bahwa dalam penyusunan Rancangan Undang-Undang, Pemrakarsa membentuk Panitia Antardepartemen.⁵

Lebih lanjut dalam Pasal 6 ayat (2) dan Pasal 7 ayat (1) dinyatakan bahwa Keanggotaan Panitia Antardepartemen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur departemen dan lembaga pemerintah nondepartemen yang terkait dengan substansi Rancangan Undang-Undang, serta wakil dari Departemen yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang peraturan perundang-undangan. Keikutsertaan wakil dari Departemen yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang peraturan perundang-undangan ini dimaksudkan untuk melakukan pengharmonisasian rancangan Undang-Undang dan teknik perancangan perundang-undangan.

Adapun yang menjadi anggota Panitia Antar Departemen harus orang-orang yang ditugaskan oleh Menteri/pimpinan lembaga berdasarkan permintaan menteri/pimpinan lembaga yang memprakarsai penyusunan peraturan perundang-undangan. Selain itu orang-orang tersebut harus memenuhi kriteria sebagai pejabat yang berwenang mengambil keputusan, ahli hukum, dan/atau perancang peraturan perundang-undangan yang secara teknis menguasai permasalahan yang berkaitan dengan materi Rancangan Undang-Undang (atau rancangan peraturan perundang-undangan lainnya), demikian dinyatakan dalam ketentuan Pasal 7 ayat (3) Peraturan Prsedien Nomor 68 Tahun 2005.

Rancangan Undang-Undang yang telah disusun oleh Panitia Antar Departemen disampaikan oleh pemrakarsa kepada menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia serta menteri/pemimpin lembaga terkait untuk memperoleh pertimbangan dan paraf persetujuan. Pertimbangan dan paraf persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia diutamakan pada harmonisasi konsepsi dan teknik perancangan perundang-undangan.

⁵ Ceramah mengenai harmonisasi peraturan perundang-undangan, Ditjen hukum dan HAM
Dikutip dari, (Harmonisasi pembentukan peraturan perundang-undangan, Setio Sapto Nugroho)

Berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004, dalam keadaan tertentu Dewan Perwakilan Rakyat atau Presiden dapat mengajukan Rancangan Undang-Undang di luar Program Legislasi Nasional. Ketentuan ini kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2005, yaitu sebagaimana diatur pemrakarsa dapat menyusun Rancangan Undang-Undang di luar Prolegnas setelah terlebih dahulu mengajukan permohonan izin prakarsa kepada Presiden, dengan disertai penjelasan mengenai konsepsi pengaturan Rancangan Undang-Undang yang meliputi:

- a. Urgensi dan tujuan penyusunan;
- b. Sasaran yang ingin diwujudkan;
- c. Pokok pikiran, lingkup, atau objek yang akan diatur; dan
- d. Jangkauan serta arah pengaturan

Adapun yang dimaksud dengan keadaan tertentu adalah;

- a. menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang menjadi Undang-Undang;
- b. Meratifikasi konvensi atau perjanjian internasional;
- c. Melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi;
- d. Mengatasi keadaan luar biasa, keadaan konflik, atau bencana alam; atau
- e. Keadaan tertentu lainnya yang memastikan adanya urgensi nasional atas suatu Rancangan Undang-Undang yang dapat disetujui bersama oleh Badan Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat dan Menteri.

Pengaturan mengenai harmonisasi bagi Rancangan Undang-Undang di luar Program Legislasi Nasional adalah bahwa dalam penyusunan rancangannya, pemrakarsa wajib mebgkonsultasikan konsepsi tersebut kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Konsultasi dimaksud dilakukan dalam rangka pengharmonisasia, pembulatan, dan penempatan konsepsi Rancangan Undang-Undang.

Untuk kelancaran pengharmonisasia, pembulatan dan pemantapan konsepsi Rancangan Undang-Undang tersebut di atas, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia mengkoordinasikan pembahasan konsepsi Rancangan Undang-Undang dengan pejabat yang berwenang menagmbil keputusan, ahli hukum, dan/atau perancang peraturan perundang-undangn dari lembaga pemrakarsa dan departemen/lembaga terkait lainnya. Selain itu apabila dipandang perlu, koordinasi dimaksud dapat pula melibatkan perguruan tinggi dan atau organisasi.

Dalam hal koordinasi tersebut di atas tidak menghasilkan keharmonisasian, kebulatan, dan kemantapan konsepsi Rancangan Undang-Undang, Menteri Hukum dan Hak asasi Manusia serta pemrakarsa melaporkannya kepada Presiden disertai dengan penjelasan mengenai perbedaan pendapat atau perbedaan pandangan yang ada untuk memperoleh keputusan atau arahan Presiden. Keputusan dan arahan Presiden dimaksud sekaligus merupakan persetujuan izin prakarsa penyusunan Rancangan Undang-Undang. Sedangkan apabila koordinasi tersebut telah menghasilkan keharmonisasian, kebulatan, dan kemantapan konsepsi, pemrakarsa menyampaikan konsepsi Rancangan Undang-Undang kepada Presiden dengan tembusan Menteri, guna mendapat persetujuan.

Setelah diperoleh persetujuan dari Presiden maka Pemrakarsa membentuk Panitia Antar Departemen. Pengharmonisasian Rancangan Peraturan Pemerintah Dalam penyusunan Rancangan Peraturan Pemerintah, Pemrakarsa membentuk Panitia Antar Departemen. Tata cara pembentukan Panitia Antar Departemen serta pengharmonisasiannya adalah sama dengan mekanisme pengharmonisasian pada pengharmonisasian Rancangan Undang-Undang.⁶	Pengharmonisasian rancangan Peraturan Presiden. Dalam penyusunan Rancangan Peraturan Presiden Pemrakarsa dapat membentuk Panitia Antar Departemen. Tata cara pembentukan Panitia Antar Departemen serta pengharmonisasiannya adalah sama dengan mekanisme pengharmonisasian pada pengharmonisasian Rancangan Undang-Undang.***** _____ Eduard Feco, SH Biro Hukum Depnakertrans
--	--

⁶ Ceramah mengenai harmonisasi peraturan perundang-undangan, Ditjen hukum dan HAM
Dikutip dari, (Harmonisasi pembentukan peraturan perundang-undangan, Setio Sapto Nugroho)

Ketentuan Harassment Di Tempat Kerja*

Oleh : Umar Kasim*

PENDAHULUAN

Pelecehan atau *harassment* adalah merupakan isu yang sedang hangat dan berkembang di masyarakat dan sering dilakukan sosialisasi oleh beberapa instansi terkait yang melibatkan dan bekerja sama dengan beberapa institusi, baik GO atau pergerakan sosial NGO, dalam rangka mengupayakan untuk meniadakan atau menghindari terjadinya pelecehan, baik di dalam masyarakat, di lingkungan rumah tangga atau di tempat kerja.

Salah satu institusi yang turut mengupayakan pelaksanaan sosialisasi mengenai *harassment*, adalah *Direktorat Persyaratan Kerja, Kersejahteraan dan Analisis Diskriminasi* (Dit. PKKAD) yang bekerjasama dengan *International Labor Organization (ILO Jakarta)* melalui *Seminar Harassment*, dilaksanakan pada tanggal 23 sampai dengan 25 Maret 2009 di Hotel Salak Bogor. Peserta seminar tersebut adalah utusan dari ketiga unsur tripartite (Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah) serta unsur akademik/akademisi dari beberapa perguruan tinggi.

Permasalahan yang dibahas dalam seminar tersebut, antara lain adalah penyamaan persepsi :

apa yang dimaksud *harassment* dan bagaimana pengaturannya dalam berbagai peraturan perundang-undangan serta bagaimana implementasinya dalam masyarakat, khususnya masyarakat pekerja (*harassment* di tempat kerja). Terkait dengan itu, tulisan ini akan menginformasikan beberapa permasalahan dan pendapat yang disampaikan atau dikemukakan dalam diskusi tersebut, dan adanya peraturan perundang-undangan yang telah mengatur mengenai *harassment*, bagaimana implementasi penerapan aturan mengenai *harassment* di tempat kerja dan bagaimana *law enforcement* di lapangan.

PENGERTIAN HARASSMENT

Pengertian Umum

Dalam beberapa catatan *Pemakalah* (nara sumber) dalam makalahnya, belum konsepsi yang baku mengenai pengertian dan definisi *harassment* di tempat kerja. Demikian juga belum persepsi yang sama diantara para ahli, serta belum ada suatu pengaturan yang khusus dan tertuang (resmi) dalam suatu peraturan perundang-undangan mengenai *harassment* atau pelecehan tersebut. Oleh karenanya beberapa pembicara dan narasumber serta para ahli membuat definisi sendiri-sendiri, masing-masing sesuai dengan persepsi dan interpretasinya.

Anton J. Supitⁱⁱ mengutip arti kata *harassment* (secara *letterlijk*) dari Kamus Inggris Indonesia : Jhon M. Echols dan Hasan Shadili, 2000, mendefinisikan *harassment* sebagai *gangguan*, *godaan* atau *usikan*. Selanjutnya juga mengutip dari Oxford Learners's Pocket Dictionary, bahwa *harassment* : *trouble*, *make repeated attack on*.

Kemudian merangkum menjadi definisi, bahwa ***harassment* di tempat kerja**, adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada pelecehan dengan didasarkan atas ras, agama, seksual, atau umur (di tempat kerja).

Dalam seminar mengenai *harassment* yang diselenggarakan oleh Direktorat PKKAD bekerja sama dengan ILO Jakarta, dikemukakan beberapa pengertian *harassment* dan pembatasan cakupan yang dibicarakan terkait dengan *harassment* tersebut. Ruang lingkup dan cakupan *harassment* yang dibahas dalam seminar tersebut hanya menyangkut dan terbatas pada *harassment* di tempat kerja.

Apa yang dimaksud dengan *harassment* di tempat kerja, telah dikemukakan oleh beberapa pemakalah/narasumber, sebagai berikut :

Menurut Yatini Sulistyowati, bahwa pelecehan (*harassment*) di tempat kerja merupakan tindakan ofensif yang merendahkan atau meremehkan buruh, baik secara individual maupun kelompok. Serangan-serangan negative yang terus-menerus terhadap performa personal dan professional, itu terkadang tidak bisa diperkirakan, irrasional dan seringkali tak nampak.

Disamping itu pelecehan di tempat kerja bisa juga – berwujud- suatu penyalah-gunaan kekuasaan atau jabatan. Oleh karenanya pelecehan di tempat kerja dapat menyebabkan korban mengalami stress, gelisah dan resah di tempat kerja; hilangnya kepercayaan diri (tidak PD), mengalami sakit / penderitaan secara fisik; dan mengalami penderitaan mental.

Sedangkan menurut DR. Hasanuddin Rachman, pengertian *harassment* atau *pelecehan* secara umum didefinisikan sebagai segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi atau mengarah kepada penyerangan terhadap karakter dan hal-hal seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran sehingga menimbulkan reaksi negatif, seperti rasa malu, tersinggung, marah, depresi dan sebagainya pada diri korbanⁱⁱⁱ.

Bentuk Dan Jenis *Harassment* Yang Dikemukakan

DR. Hasanuddin Rachman, mengemukakan bentuk-bentuk dan jenis-jenis *harassment* (pelecehan)^{iv}, yakni pelecehan agama; pelecehan etnik; pelecehan golongan status; pelecehan jenis kelamin; pelecehan keyakinan politik; pelecehan suku dan ras; pelecehan kelompok; pelecehan status ekonomi; dan pelecehan bahasa.

Salah satu wujud pelecehan yang berkaitan dengan jenis kelamin, adalah pelecehan seksual (*sexual harassment*) yang dilakukan oleh lawan jenis dengan beberapa cara, antara lain :

- Siulan, bersiul (*non verbal harassment*);
- Komentar atau omongan yang menggoda, jorok, mesum, dan -terkesan- porno (*verbal harassment*);
- Ajakan melakukan hubungan seksual, mencium, memegang, menyenggol, mencubit bagian tubuh tertentu secara paksa, atau bahkan melakukan pemerkosaan (*fisical harassment*)

Selanjutnya, menurut DR. Hasanuddin Rachman, bahwa terjadinya *harassment* (dapat) disebabkan, karena (antara lain) :

- Rendahnya kesadaran;
- Rendahnya control social (*social control*);
- Posisi sub-ordinat (antara atasan -Bos- dengan bawahan);
- Pengaturan yang longgar;

PENGATURAN HARASMENT DI INDONESIA

Walaupun disebutkan pada bagian awal, bahwa *harassment* merupakan isu yang sedang berkembang dan sedang hangat dibahas dalam masyarakat, akan tetapi pengaturan sebagai hukum positif sudah ada sejak lama. Artinya, dalam peraturan perundang-undangan, sudah terdapat beberapa pengaturan yang mengatur (simple) mengenai *harassment*, antara lain :

1. Dalam KUHP (*Wetboek van Strafrecht*), yakni :
Pasal 289 : "*Barang siapa dengan kekerasan (fisical harassment) atau ancaman kekerasan (verbal harassment) memaksa seseorang untuk melakukan atau membiarkan dilakukan perbuatan cabul, diancam karena melakukan*

perbuatan yang menyerang kehormatan kesucilaan dengan pidana penjara paling lama Sembilan tahun".

Pasal 294 :

"(1) *Barang siapa melakukan perbuatan cabul dengan anaknya, -anak- tirinya, anak angkatnya, anak di bawah pengawasannya yang belum dewasa, atau dengan orang yang belum dewasa yang pemeliharaannya, pendidikan atau penjagaannya yang belum dewasa, diancam dengan pidana penjara paling lama tujuh tahun.*

(2) *Diancam pidana yang sama :*

- a. *pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatannya adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya;*
- b. *pengurus, dokter, guru pegawai, pengawas atau pesuruh dalam penjara, tempat pekerjaan Negara, tempat pendidikan, rumah piatu rumah sakit, rumah sakit jiwa atau lembaga social, yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang dimasukkan ke dalamnya*".

2. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) :

- a. Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, juga telah diatur pencegahan atau antisipasi preventif mengenai *harassment*, bahwa :

"(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;

(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, wajib : a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;

(4) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

b. Ketentuan Pasal 76 tersebut selanjutnya secara detail diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 (sebagai amanat Pasal 76 ayat (5) UU Ketenagakerjaan). Dalam Peraturan Menteri tersebut, antara lain disebutkan dalam **Pasal 5**, bahwa Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan dengan :

a. menyediakan petugas keamanan (Satpam) di tempat kerja; dan b. menyediakan kamar mandi /wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

c. Terkait dengan Permen tersebut, dalam **Peraturan Menteri Perburuahan Nomor 7 Tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan Dalam Tempat Kerja** diatur berbagai macam ketentuan yang juga berkaitan dengan *harassment* di tempat kerja, tetapi dalam konteks -dan lebih kental berkaitan dengan- K3 (keselamatan dan kesehatan kerja).

Pengaturan selanjutnya diamanatkan Pasal 8 **Permen Nomor Kep-224/MEN/2003** tersebut di atas, untuk diatur secara teknis dalam PK (*work agreement, arbeids overeenkomst*), PP (*company regulation*), atau PKB (*collective labor agreement*)

Contoh pengaturan dalam PP / PKB yang diberikan oleh DR. Hasanuddin Rachman, misalnya :

"(1) Setiap karyawan diwajibkan untuk bersikap -dan berperilaku- sesuai dengan norma-norma social dan sopan santun yang berlaku dalam masyarakat Indonesia;

(2) Sikap dan perilaku sebagaimana dimaksud ayat (1) seperti : bersikap sopan dalam perkataan dan perbuatan, baik terhadap atasan, sesama karyawan, relasi usaha, maupun masyarakat pada umumnya dengan memperhatikan norma hukum dan kesusilaan yang berlaku".

d. Pasal 169 UU Keteagakerjaan mengatur ketentuan hak pekerja/buruh menghendaki pengakhiran hubungan kerja karena terjadinya *harassment*, bahwa "(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal Pengusaha melakukan (perbuatan *harassment*) sebagai berikut :

- a. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja / buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan (dalam perjanjian kerja) kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan pekerja / buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan (dalam perjanjian kerja); atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja".

(2) pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana –tersebut- pada ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(3) Dalam hal Pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

3. Termasuk ketentuan mengenai *harassment*, khususnya yang menyangkut upaya penanggulangan *harassment* diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, yakni ketentuan mengenai LKS Bipartit yang diatur dalam Pasal 106 jo Pasal 1 angka 18 UU Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan tersebut lebih lanjut diatur dalam Permenakertrans Nomor : Per-32/MEN/XII/2005 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan LKS-Bipartit;

Menurut Pasal 1 angka 18 UU Nomor 13 Tahun 2003, LKS-Bipartit adalah *forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh* (yang tercatat di instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan) atau *unsur pekerja/buruh*.

Tujuan pembentukan LKS-Bipartit adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan (Pasal 2 Permenakertrans. No. PER-32/Men/XII/2008).

Fungsi LKS-Bipartit, adalah sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/ serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh.

Dalam rangka mengimplementasikan fungsi tersebut, Tugas LKS-Bipartit, adalah :

- 1) melakukan pertemuan secara periodic dan/atau sewaktu-waktu apabila dipandang perlu;
- 2) mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan.
- 3) menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.

4. Disamping itu, beberapa konvensi Internasional (*ILO convention*) memberikan dan menjadi landasan perlindungan bagi pekerja / buruh secara umum, antara lain :

- a. Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang *Pengupahan Yang Sama Bagi Laki-laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya* (diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957);
- b. Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang *Larangan Diskriminasi di Bidang Pekerjaan dan Jabatan*^{vi} (diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999)

Kedua Konvensi ILO tersebut mengamanatkan pengaturan penghapusan diskriminasi dalam perjanjian kerja bersama (PKB) dan syarat-syarat kerja.

5. Ada juga pengaturan mengenai kepelalutan, sebagaimana diatur dalam *PP Nomor 21 Tahun 2001 tentang Kepelalutan* yang saat ini dalam proses penyempurnaan terkait dengan adanya revisi UU mengenai Pelayaran. Dalam PP tersebut diatur mengenai hak-hak pekerja (ABK) di kapal, khususnya yang berkenaan dengan status sosial, status kebangsaan dan hak-hak seorang ABK (pekerja di kapal).

IMPLEMENTASI HARASSMENT DI MASYARAKAT

Bentuk-Bentuk *Harassment* Dalam Masyarakat

Pada bagian ini Sjamsiah Achmad^{vii} salah seorang pemakalah dalam seminar *harassment* memulai pembahasan dengan mengemukakan CEDAW (*Convention on the Elimination of all forms of*

Discrimination Against Woman) yang merupakan **perjanjian internasional mengenai perempuan** yang paling komprehensif, yang menetapkan kewajiban hukum yang mengikat untuk mengakhiri diskriminasi terhadap perempuan (dalam masyarakat, termasuk diskriminasi -yang merupakan *harassment*- di tempat kerja). Konvensi ini sering digambarkan sebagai **international bill of rights for woman**, menetapkan persamaan antara perempuan dan laki-laki dalam menikmati hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya.

Selanjutnya disebutkan, bahwa dengan konvensi ini, diskriminasi terhadap perempuan akan dihapuskan melalui **langkah-langkah hukum**, kebijakan dan program, maupun melalui *tindakan khusus sementara (TKS)* yang dikenal dengan tindakan **afirmasi** guna mempercepat persamaan atau kesetaraan (*non-diskriminasi*) antara perempuan dan laki-laki, dan (perempuan) menikmati HAMnya yang diartikan sebagai *tindakan non diskriminasi*.

Disebutkan juga, bahwa Konvensi CEDAW ini unik, karena merupakan instrumen hukum internasional yang pertama yang merumuskan arti diskriminasi terhadap perempuan, dan mensyaratkan Pemerintah menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan, tidak saja -hanya- dalam kehidupan publik, tapi juga dalam kehidupan privat. Demikian juga Konvensi CEDAW ini mengarahkan Pemerintah mengadakan upaya-upaya tambahan untuk menangani permasalahan-permasalahan yang dihadapi perempuan di daerah (pedesaan), menjamin -atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan-

bahwa perempuan berpartisipasi dalam dan memperoleh manfaat dari pembangunan di pedesaan atau memperoleh manfaat yang sama dengan laki-laki^{viii}.

Namun sangat disayangkan oleh Sjamsiah Achmad, bahwa dibalik itu, di Indonesia justru sering terjadi sebaliknya yakni Pemerintah (Pemda), membentuk suatu lembaga yang melecehkan perempuan. Salah satu bentuk lembaga pelecehan terhadap perempuan dikemukakan oleh **Sjamsiah Achmad** -antara lain-, bahwa di beberapa daerah sudah terjadi perubahan pandangan dan diskriminasi terhadap perempuan (dari laki-laki) menjadi kriminalisasi terhadap perempuan. Hal ini terjadi misalnya dengan terbitnya *Peraturan Daerah (Perda)* di suatu daerah tertentu (tidak disebutkan secara spesifik, tetapi pasti semua peserta dapat memahami bahwa yang dimaksud adalah Perda Propinsi Banten) yang melarang perempuan berjalan sendirian di malam hari tanpa *muhrimnya*. Bilamana ada perempuan yang berjalan sendiri tanpa *muhrimnya*, atau seorang perempuan berjalan dengan laki-laki yang bukan *muhrimnya*, kemudian *cidu* karena dikategorikan sebagai perempuan kriminal (melacurkan diri).

Hal tersebut di atas bertentangan dengan prinsip *non diskriminasi* (terhadap perempuan) yang dijabarkan dalam Pasal 1 Konvensi (CEDAW), yang menyebutkan, bahwa untuk tujuan konvensi yang sekarang ini, istilah diskriminasi terhadap perempuan, berarti setiap perbedaan, pengecualian

atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan, atau penggunaan hak-hak azasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, atau apapun lainnya oleh perempuan terlepas dari status perkawinan mereka atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.

Dalam kaitan mengenai *harassment* di tempat kerja⁴¹, Sjamsiah Achmad menunjuk pada perhatian dunia (PBB atau semua Negara anggotanya, termasuk Indonesia) yang meningkat cepat sejak (oleh Konferensi Dunia II di Kopenhagen Denmark, mengenai Perempuan dengan) diidentifikasinya **dunia kerja** sebagai satu dari 3 pilar utama (selain **dunia pendidikan** dan **kesehatan**) untuk mencapai kesetaraan dan keadilan antara laki-laki dan perempuan.

Lebih lanjut dikemukakan, bahwa pengalaman (hasil riset) Kelompok Kerja *Convention Watch* UI, menunjukkan adanya pelecehan (*harassment*) terhadap perempuan di tempat kerja yang dilakukan oleh –salah satu- management BUMN, yakni PT. Garuda Indonesia, Tbk. yang telah mendiskriminasi pekerja perempuan di bidang pengaturan batas usia pensiun (BUP). Diatur dalam “PKB Garuda”, bahwa Pramugari dipensiun pada usia 46 tahun, sedangkan pramugara dipensiun pada usia 56 tahun. Hal ini ditentang keras oleh pekerja an beberapa NGO.

Dalam kaitan itui, diungkap juga sebuah kasus pelecehan (*harassment*) terhadap perempuan yang terjadi ketika seorang pramugari –yang justru menolak perilaku penumpang yang –berprilaku- melecehkan, namun pada saat penumpang melaporkan adanya pelecehan tersebut (yang melakukan pengaduan kepada *management*) justru berakibat, pramugari yang dikenakan *punishment* , dihukum dan dikenakan sanksi. Sebaliknya penumpang yang bersangkutan tersebut –karena memiliki kartu *GSF Platinum*- justru dipertakakan sebagai korban dan diberikan *reward* imbalan dan perlakuan yang lebih baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa perlakuan diskriminasi menurut pandangan **Sjamsiah Achmad**, merupakan suatu pelecehan (*harassment*).

Beberapa bentuk tahapan yang berpotensi dapat menimbulkan diskriminasi di tempat kerja, meliputi *:

1. Diskriminasi saat perekrutan;
2. Diskriminasi dalam kesempatan berkarir;
3. Diskriminasi dalam pengupahan / tunjangan;
4. Diskriminasi dalam jabatan;
5. Diskriminasi dalam penghargaan dan sanksi;
6. Diskriminasi dalam jaminan sosial;
7. Diskriminasi dalam usia pensiun;
8. Diskriminasi dalam pelatihan dan pengembangan;

Pada bagian akhir dikemukakan, bahwa penghapusan segala bentuk pelecehan (*harassment*) di tempat kerja –masing-masing– merupakan tanggung-jawab berbagai pihak dan semua *stake holder* yang terkait, yakni^{xii} :

- a. Negara, terutama Badan-badan –lembaga– Penyelenggara Negara, baik Legislatif, Eksekutif, dan Yudikatif serta semua komisi-komisi, badan-badan ataupun lembaga Negara lainnya;
- b. Masyarakat luas dengan segala organisasi dan kelompoknya, seperti LSM, Ormas, Parpol, organisasi-organisasi pekerja (Serikat Pekerja/Serikat Buruh), organisasi *majikan* (APINDO) Pengusaha (*employer, entrepreneur*), profesi dan keahlian (*sole proprietorship, sole practitioner*), organisasi keagamaan, organisasi budaya dan adat, organisasi-organisasi perempuan, generasi muda, lanjut usia (Lansia) dan sebagainya;
- c. Organisasi-organisasi dan individu pembela hak azasi manusia (HAM), termasuk pembela HAM Perempuan, dari tingkat lokal, daerah dan nasional sampai pada tingkat regional dan internasional.
- d. Korban yang bersangkutan sendiri secara langsung, dalam hal ini (para) perempuan dan masyarakat korban.

Bentuk-Bentuk *Harassment* Di Lingkungan Rumah Tangga

Salah satu bentuk *harassment* di lingkungan keluarga dan rumah tangga adalah pelecehan

terhadap perempuan di lingkungan keluarga, baik keluarga karena ikatan perkawinan atau keluarga karena persaudaraan, termasuk orang yang bertempat tinggal dalam keluarga tersebut (seperti *pembantu rumah tangga*). Namun praktek terhadap bentuk *harassment* di lingkungan rumah tangga ini sudah dapat dijerat hukum positif dengan terbitnya Undang-Undang mengenai Kekerasan Dalam Rumah Tangga (UU KDRT). Peraturan perundang-undangan ini, tidak dibahas detail dalam seminar (*harassment* di Tempat Kerja) ini, akan tetapi dalam beberapa hal disinggung sebagai salah satu bentuk *harassment* yang perlu disikapi oleh semua pihak.

Bentuk-Bentuk *Harassment* Di Lingkungan Kerja

Secara umum, bentuk *harassment* di tempat kerja atau di lingkungan kerja dikemukakan oleh Yatini Sulistyowati, Ketua Komisi Kesetaraan Nasional KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia) dengan judul *Bentuk-bentuk / Jenis-jenis Harassment di Tempat Kerja Dari Sudut Pandang Serikat Buruh*. Menurut Yatini Sulistyowati (KSBSI), klasifikasi dan bentuk-bentuk *harassment* di tempat kerja, meliputi^{xiii}: *organizational* (lembaga), korporasi dan seksual.

1. Pelecehan secara *organisational* (terorganisir), yakni pelecehan yang paling sering terjadi ketika sebuah organisasi yang menjadi pelaku yang melakukan perubahan mendadak dan –

secara- ekstrim, termasuk *memotong anggaran*, mengurangi pendapatan, perubahan pasar, memaksakan kehendak, dan aneka macam tekanan-tekanan eksternal;

Menurut Yatini, pelecehan terhadap hak buruh - dalam kaitan ini- perusahaan menggunakan kelemahan undang-undang, seperti pada **Pasal 59** UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pekerjaan yang dapat diperjanjikan pada waktu tertentu, adalah pekerjaan yang menurut sifat dan jenisnya akan selesai pada waktu tertentu. Perjanjian kerjanya hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Lebih lanjut dikemukakan, bahwa fakta di lapangan (walau tidak semua pengusaha), hamper semua pekerjaan diperjanjikan melalui PKWT dan dibuat masa tenggang ("jeda") 30 (tiga puluh) hari, kemudian dibuat "kontrak" baru lagi.

2. Pelecehan secara korporasi (-melalui *board of management*-) dimana "majikan" mengambil keuntungan dari kelemahan undang-undang, juga dari kurangnya -dan terbatasnya- lapangan pekerjaan, menciptakan kesulitan-kesulitan bagi setiap pekerja yang menentang kebijakan atau kemauan "majikan" yang tidak masuk akal atau meng-ada-ada, termasuk di dalamnya menekan para pekerja untuk menyerah sebelum menyetujui atau menyepakati syarat-syarat kerja, dan menanggukkan kerja kontrak *permanent*, mengedepankan kontrak-kontrak jangka pendek (*temporary contract*) atau system *outsourcing*;

Dalam kaitan ini, Pengusaha banyak memanfaatkan ketidak-mampuan Pemerintah menyediakan lapangan kerja yang memadai, sehingga Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh dengan upah (*contra prestasi*) di bawah standar UMP. Padahal UMP adalah merupakan jaring pengaman sosial (*social security net*) yang bekerja dengan masa kerja 0 (*not*) tahun dan buruh *lajang*.

Dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya dengan syarat, bahwa pekerjaan tersebut adalah pekerjaan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Menurutnya, fakta dilapangan : banyak perusahaan yang menyerahkan -suatu paket- pekerjaan kepada perusahaan walaupun pekerjaan tersebut adalah pekerjaan pokok (*core business, main business*). Ini yang sedang "ngetrend"

Selanjutnya, menurut Yatini, bentuk pelecehan secara korporasi lainnya, adalah *pelecehan terhadap orang* yang sering terjadi di hampir semua perusahaan, seperti contoh **bentuk verbal harassment** : Bodoh !, Idiot !, Buta !, Tuli dan lain-lain kalimat penghinaan. **Demikian juga fisik harassment** seperti menjewer kuping, menendang, atau menampar.

Pelecehan bentuk ini biasanya dilakukan oleh atasan, *majikan*, atau teman sekerja yang – karena sudah terbiasa, maka- biasanya dianggap sebagai suatu hal yang biasa. Artinya, tanpa disadari, hakikatnya itu adalah merupakan pelecehan (*harassment*). Sehingga karena itu, adanya pelecehan tersebut si korban merasa rendah diri atau stress.

3. Pelecehan seksual (*sexual harassment*), adalah perbuatan –pelecehan- yang tidak diinginkan atau tidak diundang dan merupakan perilaku tak senonoh yang dilakukan seseorang terhadap orang lain. Pelecehan seksual (di tempat kerja) bukanlah *isu seksual*, tetapi merupakan isu relasi kekuasaan dimana yang lebih berkuasa memaksa (memperkosa) yang tidak berdaya.

Pelecehan seksual dapat dikategorikan termasuk tindakan atau *celotehan* seksual yang tidak diinginkan seperti *lelucon seksual*, perlakuan-perlakuan atau tekanan-tekanan untuk kepentingan seksual, anjuran atau ajakan seksual, dan rencana-rencana dalam hal seksual. Bentuk lain, misalnya, meraba-raba, membelai, meremas, membuat komentar-komentar cabul atau gurauan seksual, kerlingan mata, dan SMS.

Lebih lanjut dikemukakan dalam diskusi oleh Yantini Susilawati, bahwa salah satu bentuk *pelecehan* (*harassment*) yang terkait dengan perjanjian kerja (khususnya PKWTT) adalah penerapan *system* mutasi atau rotasi pekerja yang terkadang disertai dengan demosi yang sangat melecehkan (sebagai suatu *harassment*).

Dalam kaitan dengan mutasi, rotasi atau demosi tersebut, seringkali buruh tidak dapat menolak dan berbuat banyak, karena sejak awal si buruh sudah *diikat* dengan pembuatan dan penanda-tanganan *statement* (surat pernyataan) atau disebutkan dalam salah satu klausul *perjanjian kerja*, bahwa buruh bersedia bekerja di perusahaan dengan posisi atau jabatan tertentu sesuai perjanjian kerja, akan tetapi dalam klausul selanjutnya dinyatakan, bahwa buruh bersedia dipindahkan (mutasi) dimana saja dan kapan saja serta (bersedia) ditempatkan pada jabatan apa saja (termasuk *demosi* pada jabatan dan *level* terendah).

Dengan adanya *statement* “sapu jagad” seperti itu, maka akan menjadi “senjata” bagi pengusaha manakala sudah tidak suka terhadap seseorang buruh dan berniat untuk melakukan *termination* tanpa melalui prosedur dan ketentuan serta sebisa mungkin buruh di-PHK tanpa memperleh hak-hak atas pemutusan hubungan kerja.

Contoh tindakan yang selalu dilakukan, adalah melakukan mutasi atau demosi pada jabatan yang jaraknya jauh dan menyusahkan atau rotasi pada jabatan yang berbeda dengan disiplin ilmu yang dimiliki ataukah dilakukan demosi pada jabatan yang sangat tidak manusiawi, misalnya pekerja/buruh (termasuk *level middle management* ke atas) *didemosi* pada jabatan atau posisi sebagai seorang OB (*office boy*).

Semua paparan tersebut di atas, pada intinya (*in prinsip*) adalah memberikan kondisi kerja yang tidak nyaman dan buruh merasa dirugikan atau buruh tidak mendapat keadilan (yang setimpal/proporsional), sehingga menimbulkan :

- suasana kerja yang mencekam dan mengancam, tidak bersahabat dan memaksa (terpaksa); - mempengaruhi kinerja seseorang pekerja; - terjadinya pembatasan kesempatan buruh untuk memajukan jenjang karir. Selain itu, Anton J. Supit, salah seorang pemakalah mengemukakan bentuk-bentuk <i>harassment</i> di tempat kerja yang lebih detil, yakniⁱⁱⁱ : a. <i>bullying</i> (<i>membentak, gertakan</i>); b. penyebaran rumor, atau penghinaan terhadap seseorang, terutama terkait dengan <i>gender</i>, rasa atau ketidak mampuan lingkungan; c. merendahkan (:meremehkan) seseorang; "<i>nDumeh</i>"; d. <i>exclusion</i> (penghilangan) atau <i>victimization</i> (pemboghongan); e. perlakuan yang tidak <i>fer</i> (<i>unfair</i>) karena alasan ras, gender, orientasi seksual, kehamilan, usia atau agama; f. melakukan tindakan-tindakan yang mengarah pada seksual yang ,membuat ketidak-nyamanan seseorang; dan lain-lain. Penyebab terjadinya <i>harassment</i> di tempat kerja, menurut Anton J. Supit , seperti : 1. tidak teredukasinya pekerja/buruh di dalam perusahaan; 2. adanya penyalah-gunaan wewenang (<i>misbruik van rechts</i>) oleh atasan di dalam perusahaan; 3. adanya situasi dan kondisi perusahaan yang mendukung terjadinya pelecehan di tempat kerja;	4. terhambatnya pola komunikasi di dalam perusahaan (seperti contoh : prosedur keluhan kesah yang buntu, tidak ada lembaga Bipartit); UPAYA-UPAYA PENCEGAHAN Bagaimana mengatasi atau mencegah <i>harassment</i> ? Menurut DR. Hasanuddin Rachman mengemukakan beberapa pendapat mengenai cara mengatasi <i>harassment</i> (pelecehan) sebagai berikut : 1. Kenali <i>-harassment</i> tersebut- bahwa - pelecehan karena- diskriminasi dapat terjadi pada setiap orang. Apabila terjadi diskriminasi / pelecehan, lakukan pengaduan secara sah (melalui jalur dan institusi formal); 2. Apabila pelecehan / diskriminasi terjadi, maka pelaku maupun korban dari perlakuan - pelecehan- tersebut dapat dipindah ke Departemen lain untuk menjaga dan mengakhiri hal tersebut. Dalam hal ini apabila tercapai kesepakatan/damai antara pelaku dan korban. Berkaitan dengan hal ini, dapat dilakukan sepanjang tidak dalam rangka <i>demosi</i> yang melanggar perjanjian kerja (PK). 3. Untuk mengatasinya, beritahukan kepada pelaku, bahwa sikap dan perlakuan mereka telah mengganggu dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Dan apabila pelaku masih melakukan -tindakan tersebut-, maka akan diambil tindakan menurut aturan yang berlaku; 4. Disamping itu untuk mengatasi <i>harassment</i>, tanyakan prosedur pelaporan kepada Departemen SDM untuk ditindak-lanjuti.
---	---

Kemudian beritahukan secara tertulis dilengkapi kronologis (peristiwanya) kepada pihak <i>management</i> apabila tindakan yang telah dilakukan pelaku diabaikan oleh Departemen SDM. 5. Lakukan tuntutan (gugatan) kepada <i>management</i> bilamana pemberitahuan (laporan) kepada <i>management</i> diabaikan atau tidak diindahkan juga oleh <i>management</i>.	b. Membuat aturan yang tegas mengenai perilaku yang menyimpang atau bertentangan dengan norma-norma tersebut; c. Pemberian sanksi yang tegas dan keras kepada pelaku; dan d. Mengupayakan penjagaan dan pemberian perlindungan yang memadai di tempat kerja.
Menurut Anton J. Supit, upaya pencegahan <i>harassment</i> di tempat kerja, dapat dilakukan melalui : - Pengaturan dalam tata tertib kerja di perusahaan; - Pengaturan di dalam PP / PKB terkait dengan sanksi terhadap karyawan apabila melakukan <i>harassment</i> di tempat kerja; - Penciptaan kondisi dan situasi perusahaan yang mencegah terjadinya <i>harassment</i> di tempat kerja;	Terkait dengan itu, teknik menghindari terjadinya <i>harassment</i>, Anton J. Supit mengemukakan cara bagaimana harus menyikapi terjadinya <i>harassment</i> di tempat kerja, sebagai berikut : - Melakukan pencatatan semua peristiwa (kejadian) termasuk saksi-saksi (yang menyaksikan), waktu dan tempat kejadian (<i>locus</i>) terjadinya pelecehan tersebut; - Melakukan verifikasi dan melakukan komunikasi lisan dengan pelaku pelecehan. Bahkan bilamana dipandang perlu, ditindaklanjuti dengan mengkonfrontasikan dengan saksi-saksi; - Membuat surat secara resmi (formal) kepada pelaku pelecehan dan menginformasikannya kepada orang-orang yang berwenang di dalam perusahaan untuk –kemudian- diambil tindakan; - Menjatuhkan sanksi yang sesuai dengan tata tertib kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB) atas pelanggaran yang dilakukan.
Namun menurut DR. Hasanuddin Rachman, bahwa dalam upaya untuk menghindari terjadinya <i>harassment</i> di tempat kerja, maka perlu dilakukan langkah-langkah secara umum, yakni : Memberikan kesadaran dan penyuluhan kepada seluruh pelaku –dalam proses- produksi di perusahaan mengenai pentingnya menjaga norma-norma yang ada, baik norma hukum (yang tertulis) maupun norma kesucilaan, etika dan kesopanan; serta norma agama;	Dalam kaitan ini, cara (bagaimana) menyikapi terjadinya <i>harassment</i>, Anton J. Supit selanjutnya mengemukakan hal-hal yang perlu dilakukan, antara lain :

- a. Pembuatan tata tertib, PP atau PKB yang mengatur mengenai sanksi atas tindakan *harassment* di tempat kerja;
- b. Mengembangkan komunikasi yang lancar antara pekerja dengan *management* karena banyaknya korban *harassment* yang jarang / mau melaporkan kepada *management* karena berbagai alasan. Misalnya, dengan mengembangkan prosedur penyampaian keluhan;
- c. Penciptaan lingkungan dan kondisi kerja yang memadai dan mencegah terjadinya *harassment*;
- d. Mengedukasi pekerja / buruh terkait dengan sikap dan perilaku kerja di perusahaan yang sesuai dengan etika dan tata tertib kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bagian akhir pelaksanaan Seminar *Harassment* tersebut, dikemukakan kesimpulan yang merupakan hasil diskusi 2 kelompok masing-masing berasal dari semua unsur (*tripartite*) + akademisi. Dengan demikian, ada 2 hasil bahasan utama yang disimpulkan, yakni : (1) Pengertian, Bentuk dan Jenis *Harassment* di Tempat Kerja dan (2) Strategi dan Pencegahan *Harassment* di Tempat Kerja.

1. Pengertian *Harassment*.

Harassment, adalah segala macam bentuk perilaku, atau tindakan negatif yang mengarah pada (pelecehan) karakter, agama, umur dan seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran sehingga menimbulkan reaksi negatif, seperti rasa malu, tersinggung, marah, atau depresi pada diri si korban.

2. Jenis-jenis *harassment*;

Harassment terhadap agama; etnik, golongan status, jenis kelamin, suku dan ras, keyakinan politik, kelompok, status ekonomi, dan bahasa.

3. Bentuk-bentuk *harassment* dapat berupa :

- a. Ejekan, olok-olokan;
- b. Penyebaran rumor, penghinaan terhadap seseorang, terutama terkait *gender*/ ras, atau ketidak mampuan lingkungan.
- c. Merendahkan seseorang;
- d. Melakukan intimidasi atau ancaman;
- e. Perlakuan yang tidak adil karena perbedaan- ras, gender, orientasi seksual, kehamilan, usia, atau agama;
- f. Perlakuan dan tindakan-tindakan yang mengarah pada *sexual harassment* yang membuat ketidak-nyamanan seseorang.

4. Strategi *harassment*,

- a. Menginventarisir hal-hal yang terkait dengan *harassment* di tempat kerja.
- b. Menyusun peraturan perundang-undangan khusus mengenai *harassment*;
- c. Melakukan sosialisasi yang lebih luas cakupannya;
- d. Pencantuman klausul mengenai *harassment* dalam PP/PKB;
- e. Membangun komitmen dari semua unsure (*konsisten*).

5. Upaya pencegahan *harassment*;

- a. Penegasan (larangan melakukan) *harassment* di tempat kerja yang tertuang dalam klausul PP/PKB dan serikat pekerja (*trade union*) atau perwakilan pekerja memfasilitasi keluhan-keluhan yang ada, dan memfasilitasi (melalui komunikasi) atas pelanggaran-pelanggaran *harassment* di tempat kerja;
- b. Membuat suasana tempat kerja yang nyaman sesuai dengan kebutuhan;
- c. Membuat fasilitas lampu-lampu penerangan disesuaikan dengan kegunaan (fungsi ruangan);

d. Harus ada petugas yang menampung keluhan pekerja terkait dengan harassment. 6. Rekomendasi a. Sangat penting untuk melakukan kajian dan/atau penelitian mengenai <i>harassment</i> guna mendapatkan pemahaman yang luas, terutama mengenai konsep dan pengertian yang tidak bertentangan dengan kultur (budaya) Indonesia	b. Melakukan penyusunan pedoman pencegahan harassment di tempat kerja; c. Mengadakan sosialisasi yang lebih intens mengenai pencegahan <i>harassment</i> di tempat kerja kepada unsur tripartit; d. Menciptakan etik dan budaya kerja yang santun beradab, bebas dari harassment di tempat kerja. Demikian, semoga bermanfaat.
---	--

ⁱ Dalam UU mengenai KDRT dan UU mengenai Pornografi;

ⁱⁱ Anton J. Supit, *Strategi Pencegahan dan Penanggulangan Harassment di Tempat Kerja*, PT. Sierad Produce, 2009, Makalah disampaikan pada Seminar *Harassment di Tempat Kerja*, diselenggarakan Diselenggarakan oleh Direktorat Persyaratan Kerja dan Analisis Diskriminasi bekerja sama dengan ILO Jakarta, di Hotel Salak pada tanggal 23 Maret 2009. hal. 1.

ⁱⁱⁱ DR. Hasanuddin Rachman, *Bentuk dan Jenis Harassment di Tempat Kerja Dari Sudut Pandang APINDO*, Paparan disampaikan selaku Ketua DPN APINDO Bidang Advokasi Umum, Kebijakan Publik dan Hubungan Industrial, Hotel Salak Bogor Senin 23 Maret 2009, hal. 3
DPN APINDO, Plaza GRI, lantai 15, Jl. HR. Rasuna Said Kav. 1, X-2 Jakarta, Telp. +6221 5793 8823, Fax. +6221 5793 8873, website : www.apindo.or.id .

^{iv} DR. Hasanuddin Rachman, *ibid* hal 4.

^v Putusan pernyataan *melakukan perbuatan "harassment"* sebagaimana disebut Pasal 169 ayat (1) seharusnya dinyatakan oleh badan peradilan yang berwenang berdasarkan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang bersifat tetap (*inkracht van gewijsde*).

^{vi} Istilah *pekerjaan* dan *jabatan* meliputi : kesempatan mengikuti pelatihan, keterampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu dan syarat-syarat kerja.

^{vii} Syamsiah Achmad, Anggota Komisi CEDAW (*Committee on the Elimination of Discrimination Against Woman*, atau sering juga disingkat sebagai *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Woman*) 2001-2004, anggota Komnas Perempuan (Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan) 2003-2009, anggota *Komisi Kebenaran dan Persahabatan Indosensia Timor Leste* Tahun 2005 – 2008, Direktur Pusat Pemberdayaan Perempuan Dalam Politik (2004 – sekarang), anggota *Convention Watch* UI.

^{viii} Syamsiah Achmad, hal. 2

^{ix} Syamsiah Achmad, hal. 7

^x *Pedoman Perlakuan Yang Sama (Non Diskriminasi) Di Tempat Kerja* Pada Sub Sektor Minuman, Direktorat Persyaratan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi, Ditjen PHI dan Jamsos Tenaga Kerja, Depnakertrans RI 2008, hal. 25.

^{xi} Syamsiah Achmad, hal. 9

^{xii} Yatini Sulistyowati, *Bentuk-Bentuk / Jenis-Jenis Harassment Di Tempat Kerja Dari Sudut Pandang Serikat Buruh*, Komisi Kesetaraan Nasional KSBSI, disampaikan pada Seminar *Harassment Di Tempat Kerja*, Diselenggarakan oleh Direktorat Persyaratan Kerja dan Analisis Diskriminasi bekerja sama dengan ILO Jakarta, di Hotel Salak pada tanggal 23 Maret 2009.

^{xiii} Anton J. Supit, hal. 2.