

Informasi Hukum

Vol. 6 Tahun VII, 2005

Isi :

- Peran Pengusaha Membentuk Harmoni Dalam Hubungan Industrial Dan Mengenali Beberapa Penyebab Perselisihan Di Perusahaan
- Undang-undang No. 15 Tahun 1997 Dalam Konteks Membangun Negara dan HAM
- Undang-undang No. 15 Tahun 1997 Dalam Konteks Sosiokultural
- Waktu Kerja

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

Tim Redaksi :

Pembina : Sekretaris Jenderal; **Pengarah** : Myra M. Hanartani, SH, MA; **Pemimpin Redaksi** : Sunarno SH, MH; **Sekretaris** : Umar Kasim; **Redaktur/Editor** : Reni Mursidayanti, SH, Kadino BS; **Entry data** : Yati Noviati, Indrawati, Suryanti; **Penggandaan/Distribusi** : Harif Kafadillah, Krisgiantoro.

Sekretariat : Biro Hukum Depnakertrans, Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan (12950) Telepon : 021-5252676, Fax : 021-5274929

Informasi Hukum

Vol. 6 Tahun VII, 2005

Isi :

- **Peran Pengusaha Membentuk Harmoni Dalam Hubungan Industrial Dan Mengenali Beberapa Penyebab Perselisihan Di Perusahaan**
- **Undang-undang No. 15 Tahun 1997 Dalam Konteks Membangun Negara dan HAM**
- **Undang-undang No. 15 Tahun 1997 Dalam Konteks Sosiokultural**
- **Waktu Kerja**

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

Pengantar Redaksi

Pada Edisi Info Hukum yang lalu, masalah ketrasmigrasian menjadi salah satu topik sajian. Kali ini sajian Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian dalam konteks Membangun Negara dan HAM serta konteks Sosiokultural kembali menjadi topik sajian edisi ini.

Selain bidang ketrasmigrasian, masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan peran pengusaha membentuk harmoni dalam hubungan industrial dan mengenali beberapa penyebab perselisihan di perusahaan, serta bagaimana pengaturan waktu kerja dalam konteks Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menjadi topik sajian edisi ini.

Mudah-mudahan Info Hukum ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan para pembaca.

Tim Redaksi berterima kasih atas masukan berupa saran dan kritik yang bersifat membangun.

Selamat membaca.

Tim Redaksi

Peran Pengusaha Membentuk Harmoni Dalam Hubungan Industrial Dan Mengenali Beberapa Penyebab Perselisihan Di Perusahaan

Oleh : Drs. Mohd. Syaufi Syamsuddin, SH, MH.

A. PENDAHULUAN

Ada sebuah Fabel kuno Cina yang dengan manis tetapi sangat menyindir, menggambarkan kepada kita kalau dalam menyelesaikan sesuatu urusan kedua belah pihak tidak mau mengalah, maka dua-duanya akan rugi. Fabel itu mengisahkan sebagai berikut, *"seekor tiram berjemur diri dipantai dengan kedua kulitnya yang terbuka lebar, tatkala seekor bangau menghampiri dan mematuk dagingnya, tiba-tiba sang tiram mengatupkan dirinya, sambil menjepit paruh panjang sang bangau. Tidak satupun yang ingin mengalah. Akhirnya seorang nelayan mendekati dan menangkap keduanya"*.

Pelajaran yang dapat kita peroleh dari fabel ini adalah bahwa si besar tidak selamanya memperoleh kemenangan atas si kecil. Disisi lain, selemah-lemahnya si kecil, selalu ada kekuatan tersendiri untuk melakukan perlawanan, oleh karena itu jangan meremehkan si kecil. Sebaliknya si kecilpun hendaknya tahu diri, jangan

memaksakan kehendak, untuk mendapatkan sesuatu.

Dengan pemaksaan, pihak si besar tidak akan pernah memberi sesuatu apapun kepada si kecil.

Banyak diantara kita sebagai pelaku hubungan industrial sudah mengenal ajaran ini, yang belum banyak adalah melaksanakannya.

Pada tingkat nasional kita mendambakan hubungan industrial yang mampu menciptakan perkembangan ekonomi dan hubungan yang harmonis diantara pelakunya. Pada tingkat perusahaan disadari pula bahwa hubungan yang serasi dan sehat antara pengusaha dan pekerja akan menciptakan ketenangan usaha dan ketentraman kerja, yang pada gilirannya dapat mendorong produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Dalam kaitan ini, yang belum kita laksanakan adalah kerja keras untuk mewujudkannya, sehingga ketenangan usaha dan ketentraman kerja antara pengusaha dan pekerja di perusahaan masih sulit menjadi kenyataan.

B. HUBUNGAN KEMITRAAN

Hubungan yang harmonis dan berkeimbangan, akan menyingkirkan jauh-jauh konsep perimbangan kekuatan apalagi pertentangan. Selanjutnya yang ditum-buh-kembangkan adalah hubungan industrial yang dapat mewujudkan peningkatan produktivitas, sikap kebersamaan, kepatutan dan rasa keadilan. Dengan demikian para pihak saling menghormati, saling mengerti hak dan kewajiban dalam proses produksi, dan saling membantu untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan, dalam menghadapi persaingan.

Pada taraf awal pada hakekatnya hubungan pekerja pengusaha adalah hubungan antara penjual dan pembeli. Penjual ingin menjual dengan harga setinggi-tingginya sedangkan pembeli ingin membeli semurah mungkin. Masalahnya adalah pekerja sebagai penjual jasa, posisinya sangat lemah. Berbeda keadaannya dengan di barat, di negara-negara barat hubungan antara pekerja dengan pengusaha bisa berbentuk kemitraan dan kompak dalam menjalankan usaha, hal itu bisa terjadi pada mulanya karena adanya peran pemerintah yang kuat dan berwibawa, yang mampu mengawasi tawar-menawar diantara para pihak.

Proses tawar menawar kemudian dapat berlangsung secara sehat, yang didasarkan pada saling menghormati, kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab masing-masing dan saling pengertian dalam menjalin kemitraan. Dengan demikian perjuangan pekerja di barat sudah tidak lagi pada perjuangan atas hak-hak dasar, tetapi sudah sampai pada perjuangan perbaikan kesejahteraan.

Bangsa Indonesia memiliki falsafah Pancasila sebagai jiwa, kepribadian, pandangan hidup dan dasar negara, Pancasila mengajarkan bahwa hidup manusia akan mencapai kebahagiaan jika dapat dikembangkan keselarasan, keserasian dan keseimbangan, baik dalam hidup manusia sebagai pribadi, dalam hubungan manusia dengan masyarakatnya, dalam hubungan manusia dengan alamnya, hubungan manusia dengan Tuhannya, maupun dalam mengejar kemajuan lahiriah dan kebahagiaan rohaniyah.

Pancasila sebagai falsafah Negara, seharusnya dilaksanakan dalam setiap aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, yang menjadi pembimbing kita dalam mewujudkan kesatuan dan persatuan bangsa. Untuk tercapainya tujuan tersebut dilakukan melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha.

Pelaksanaan HIP berlandaskan kepada dua asas kerjasama yaitu asas kekeluargaan dan gotong-royong dan asas musyawarah untuk mufakat.

Dalam pelaksanaan kedua asas tersebut dikembangkan pemahaman bahwa :

- a) pekerja dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik Pekerja maupun Pengusaha wajib bekerjasama serta membantu dalam kelancaran usaha dalam meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi, b) pekerja dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti, hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi sesuai dengan prestasi kerja, c) pekerja dan pengusaha adalah teman seperjuangan didalam bertanggung-jawab, yaitu kepada: 1) Tuhan Yang Maha Esa, 2) Bangsa dan Negara, 3) Masyarakat sekelilingnya, 4) Pekerja serta keluarganya, dan 5) Perusahaan dimana mereka bekerja.

Konsepsi inilah yang membedakan hubungan industrial kita dengan hubungan industrial lainnya. Karena HIP memiliki ciri-ciri khusus: a) mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada

Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada Masyarakat, Bangsa dan Negara, b) menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya, c) melihat antara Pekerja dan Pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan, d) memandang setiap perbedaan pendapat antara Pekerja dan Pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan, dan e) menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerja-sama antara Pekerja dan Pengusaha, dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing masing.

Untuk dapat mewujudkan hubungan yang dicita-citakan itu, diperlukan satu sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional serta kesatuan, serta sifat gotong-royongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu membantu dan mampu mengendalikan diri.

Sikap mental para pelaku proses produksi antara satu dengan yang lainnya adalah sebagai teman seperjuangan yang saling hormat menghormati, saling mengerti kedudukan serta peranannya, saling memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi.

Bagi Pekerja sikap mental itu berupa : a) merasa ikut memiliki (*Rumongso melu handarbeni*), b) ikut memelihara dan mempertahankan (*Melu hangrungkebi*), dan c) terus menerus mawas din (*Mulat sariro hangroso wani*). Sedangkan sikap mental yang diinginkan dari pengusaha adalah sikap "memanusiakan manusia", dalam bentuk kesadaran bahwa: a) Pekerja adalah manusia yang mempunyai martabat, har-kat dan harga diri, b) meningkatkan derajat, martabat, harga diri dan kesejahteraan Pekerja adalah merupakan kewajiban dan tugas kemanusiaan, c) kesediaan memberikan sahamnya secara konstruktif terhadap peningkatan kesejahteraan Pekerja serta membina asas-asas manajemen yang baik dalam rangka memajukan usaha dan kesejahteraan bersama.

C. PERAN BERSAMA

Agar hubungan industrial dapat berjalan dengan baik, maka perlu adanya kemauan bersama antara pengusaha dengan serikat pekerja untuk melaksanakan hal-hal seperti berikut ini.

1. Taat Peraturan Perundang-undangan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berfungsi untuk mempercepat pembudayaan sikap mental dan sikap sosial hubungan industrial diantara pelakunya, karena itu segala peraturan perundang-undangan di bidang ketenaga-kerjaan yang ada harus dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai jiwa dan semangat Hubungan Industrial.

Untuk itu pentaatan peraturan perundangan harus dimulai dari pengusaha, karena dalam kenyataannya yang paling banyak dibebani kewajiban oleh peraturan perundangan adalah pihak pengusaha. Dalam menjalankan usahanya apabila pengusaha telah taat aturan tentunya akan berani terbuka terhadap siapa saja, terutama pekerja. Demikian pula sebaliknya, pekerja merasa tertekan apabila ada hak-haknya yang belum dipenuhi pengusaha.

Dalam hal ini pekerja sebagai mitra yang baik mampu mengingatkan dan mendorong pengusaha untuk mentaati semua peraturan ketenagakerjaan yang menjadi kewajibannya, tentunya hal itu dilakukan dengan cara-cara yang baik dan benar dalam suasana kebersamaan dan kekeluargaan.

2. Melaksanakan Sarana Hubungan Industrial

Dalam hubungan industrial ditingkat

perusahaan, lembaga yang dapat dijadikan sarana untuk membangun kerja sama, tiga diantaranya yang terpenting adalah, Serikat Pekerja (SP), LKS Bipartit dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

3. Pengupahan yang adil dan layak

Pengupahan yang adil dan layak adalah pengupahan yang mampu menghargai seseorang karena prestasi dan pengabdianya terhadap perusahaan. Upah baru dapat dikatakan adil apabila diberikan dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman dan ketrampilan seorang pekerja. Sedangkan upah yang layak adalah upah yang dapat memberikan jaminan kepastian hidup dalam memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya, baik kebutuhan materiel maupun spiritual.

Dengan sistem pengupahan yang baik di perusahaan, akan memberikan prospektif kepada pekerja yang mendorong mereka untuk bekerja produktif, karena adanya jaminan dan harapan bagi kesejahteraan masa depannya yang sangat jelas.

4. Pendidikan dan Latihan

Hubungan industrial tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial para pelakunya, akan tetapi juga pengetahuan dan

keterampilan di bidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu perusahaan yang ingin siap bersaing, harus pula menyiapkan konsepsi pendidikan dan latihan seumur hidup di perusahaannya. Pendidikan dan latihan akan berperan banyak, disamping dapat berperan sebagai jalur tukar menukar informasi, konsepsi dan pengalaman, namun yang tidak kurang pentingnya diklat yang teratur dan terencana menjadi media peningkatan keterampilan pekerja untuk memacu produktivitasnya.

Pendidikan dan latihan memang memerlukan biaya, tetapi proses produksi yang ditangani oleh pekerja yang ahli merupakan harga yang bagus yang akan diterima oleh pengusaha. Dengan diklat, perusahaan membuktikan telah menempatkan pekerja tidak semata-mata sebagai alat produksi, tetapi menempatkannya sebagai asset perusahaan yang berharga dan dirawat dengan sebaik-baiknya.

5. Membangun Komunikasi

Suatu gagasan, tidak peduli betapa besar sekalipun, tidak ada gunanya sebelum diteruskan kepada semua mitra kerja dan dipahami oleh orang lain. Untuk itu diperlukan komunikasi untuk meneruskan gagasan atau sesuatu hal di dalam Organisasi.

Karena melalui komunikasi juga akan terjadi kendali, kontrol, pengawasan, motivasi, pengungkapan emosional, dan informasi.

Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara. Setiap organisasi mempunyai hirarki wewenang dan garis formal yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Bila para pekerja misalnya, diminta untuk terlebih dulu mengkomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan langsungnya, sesuai dengan uraian tugasnya, atau sesuai dengan kebijakan perusahaan, sementara itu atasan (pengusaha) harus pula bersedia menerima komunikasi itu sebagai salah satu fungsi kontrol. Di samping itu komunikasi dapat juga dilakukan secara informal dalam mengendalikan perilaku, melalui jalur olah raga, kesenian atau rekreasi, misalnya.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja guna memperbaiki kualitas kerja. Bagi banyak kelompok kerja komunikasi merupakan sumber pertama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi diantara kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dimana anggota kelompok menunjukkan kekecewaan mereka atau rasa puas mereka.

Oleh karena itu, komunikasi merupakan media ungkapan emosi dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

D. KETENANGAN INDUSTRIAL

Apabila Unsur-unsur ketahanan perusahaan seperti yang diuraikan diatas telah berjalan dengan baik, hal itu akan dapat mencegah gejolak. Karena tujuan utama hubungan industrial, ingin menciptakan ketenangan, ketentraman, ketertiban kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan atau produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia, telah tercapai. Di dalam suasana yang demikian, walaupun ada perselisihan akan diselesaikan secara musyawarah atau melalui prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hasilnya, pengusaha dapat tenang berusaha dan pekerja tentram bekerja, yang pada akhirnya menciptakan pertumbuhan ekonomi dan hubungan industrial yang harmonis.

Hubungan yang harmonis dan berkeseimbangan, akan menyingkirkan jauh-jauh konsep perimbangan kekuatan atau pertentangan. Selanjutnya yang akan di-tumbuh-kembangkan adalah hubungan industrial yang ingin mewujudkan peningkatan produktivitas, sikap kebersamaan, kapahtutan dan rasa keadilan.

Dengan demikian para pihak tidak akan saling bermusuhan dalam berproduksi, tetapi saling menghormati, saling mengerti hak dan kewajiban dalam proses produksi, dan saling membantu untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan, dalam menghadapi persaingan.

Melalui proses bersama itu akan diperoleh kesejahteraan pekerja, kesejahteraan merupakan suatu kehidupan dan penghidupan yang secara materil dan spirituil diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir bathin yang memungkinkan seseorang pekerja untuk mengusahakan pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarganya serta kewajibannya kepada Tuhannya. Untuk memenuhi kesejahteraan tersebut oleh perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai upaya. Program yang ditunjukan untuk mewujudkan, membina, memelihara memulihkan dan mengembangkan kesejahteraan yang dalam hubungan industrial dapat berupa upah, jaminan sosial, pensiun, keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi, latihan dan pendidikan.

Apabila hal-hal yang diuraikan diatas dapat dilakukan, akan terdapat hubungan Industrial yang harmonis, karena diantara para pelakunya telah terdapat suatu kondisi dimana adanya:

1. Pengakuan dan keyakinan bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara;
2. Kesadaran bersama bahwa pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia;
3. Sikap bersama bahwa antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan;
4. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha akan diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok (*Strike*), penutupan perusahaan (*lock out*) dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip-

prinsip hubungan industrial yang sehat dan dinamis;

5. Keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja dan pengusaha, dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

E. PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Pengertian dan Jenis Perselisihan

Dalam pelaksanaan proses produksi barang maupun jasa, antara pekerja dengan pengusaha, timbulnya perselisihan adakalanya sulit dihindarkan. Timbulnya perselisihan tersebut dapat disebabkan tidak adanya persesuaian paham tentang peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja, karena perlakuan yang tidak dapat diterima, serta akibat ketidakpahaman tentang syarat-syarat kerja.

Oleh Undang-undang, **perselisihan hubungan industrial** diberi definisi, yaitu

perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan yang disebabkan oleh perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, disebut **perselisihan kepentingan**, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Untuk perselisihan karena kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan disebut **perselisihan hak**, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan,

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Atas terjadinya perbedaan pendapat antar serikat pekerja dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan, disebut dengan **perselisihan antar serikat pekerja**, yaitu perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Untuk masalah pengakhiran hubungan kerja disebut dengan **perselisihan pemutusan hubungan kerja**, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Dalam praktek, yang paling banyak terjadi adalah perselisihan mengenai PHK. Dikenal bermacam-macam PHK :

- 1). Atas kehendak pekerja sendiri, misalnya karena pekerja mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena itu pekerja mengundurkan diri dari pekerjaanya yang lama.
- 2). Putus demi hukum, PHK yang terjadi karena selesainya jangka waktu kontrak yang diperjanjikan atau selesainya pekerjaan yang telah dilakukan.

- 2). Putusan lembaga peradilan, dalam hal ini PPHI, misalnya karena permintaan dari salah satu pihak.

Dari faktor penyebab terjadinya PHK, yang menyebabkan PHK dapat terjadi disebabkan faktor yang bersifat internal maupun yang bersifat faktor eksternal.

1). Faktor yang bersifat internal

Faktor yang bersifat intern timbul karena perbuatan pekerja ataupun tindakan pengusaha misalnya: Dari pihak pekerja disebabkan karena pelanggaran tata tertib perusahaan yang tergolong kesalahan berat. Keinginan pekerja untuk mengundurkan diri baik dengan pembayaran uang pesangon maupun tanpa uang pesangon misalnya membuat ulah agar hubungan kerja diputuskan oleh pengusaha, atau memperoleh pekerjaan yang lebih dan lain sebagainya. Dari pihak pengusaha ada-nya itikad tidak baik dari pengusaha misalnya mengganti pekerja lama dengan pekerja baru dengan upah yang lebih murah, atau melakukan mutasi yang tidak dengan alasan yang tepat atau menekan pekerja sehingga mengakibatkan pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan lain sebagainya. Tindakan efisiensi yang mengarah pada rasionalisasi dan lain sebagainya.

2). Faktor yang bersifat eksternal

Faktor-faktor yang bersifat eksternal, yaitu keadaan atau kejadian diluar kemampuan pengusaha atau pekerja, yang menyebabkan perusahaan ditutup sebagian atau seluruhnya sehingga terjadi PHK, misalnya: Pengaruh resesi ekonomi. Kebijakan pemerintah, seperti kebijakan dalam bidang ekspor. Bencana alam seperti banjir, kebakaran.

Terjadinya PHK tidak saja merugikan pekerja, akan tetapi juga merugikan pengusaha bahkan masyarakat, karena:

- a). Bagi pekerja PHK merupakan permulaan kesengsaraan bagi hidupnya beserta keluarga. Karena adanya PHK berarti pekerja kehilangan pekerjaan dan permulaan masa pengangguran, oleh karena sukarnya lapangan kerja, belum tentu pekerja akan mudah segera mendapatkan pekerjaan baru;
- b). Bagi pekerja dengan adanya PHK yang dilakukan secara semena-mena oleh pengusaha akan berakibat, pekerja lainnya yang sedang bekerja akan terganggu ketenangannya, karena khawatir suatu dirinya akan terkena PHK juga, dalam kondisi seperti ini tidak mungkin pekerja akan ditingkatkan produktivitasnya;

- c). Bagi masyarakat dengan terjadinya PHK dimana pekerja sukar mendapatkan pekerjaan kembali, akan menimbulkan pengangguran baru yang akan mengakibatkan terjadinya keresahan sosial.

2. Tehnik Penyelesaian Perselisihan

Dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, undang-undang menganut asas musyawarah untuk mufakat melalui jalan perundingan. Hal tersebut dimaksudkan adalah agar hubungan harmonis antara pekerja dengan pengusaha tetap terpelihara di perusahaan, karena tanpa melalui hubungan yang harmonis, produktivitas tidak dapat dicapai demikian pulan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dampak dari perselisihan yang tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat, adalah terganggunya komunikasi antara pekerja dan pengusaha yang tidak terhitung nilainya. Apalagi bila perselisihan tersebut diikuti dengan tindakan mogok kerja.

Konflik adalah sebuah proses dimana sebuah upaya sengaja dilakukan oleh seseorang/pihak untuk menghalangi usaha yang dilakukan oleh orang/pihak lain dalam berbagai bentuk hambatan (*blocking*) yang menjadikan orang/pihak lain tersebut merasa frustrasi dalam usahanya mencapai tujuan-tujuan yang ia inginkan atau meralisasi keinginannya.

Dengan demikian yang dimaksud dengan konflik adalah proses perselisihan yang terjadi, sedangkan peristiwa yang berupa gejolak dan sejenisnya adalah salah satu manifestasinya.

Selanjutnya, setiap kita membahas konflik, akan selalu menemukan kata-kata yang selalu diasosiasikan dengan konflik antara lain, oposisi/lawan, kelangkaan, dan blokade. Kita semua mengetahui pula bahwa sumberdaya dana, daya, reputasi, kekuasaan, dan lain-lain, dalam kehidupan dan dalam organisasi tersedianya terbatas. Setiap orang, setiap kelompok atau setiap unit dalam organisasi akan berusaha memperoleh sumberdaya tersebut secukupnya dan kelangkaan tersebut akan mendorong perilaku untuk menghalangi oleh setiap pihak yang punya kepentingan yang sama. Pihak-pihak tersebut kemudian bertindak sebagai oposisi terhadap satu sama lain. Bila ini terjadi, maka status dari situasi dapat disebut berada dalam kondisi konflik. Bila kita mempersempit lingkungan organisasi, maka konflik pada dasarnya adalah sebuah proses mengekspresikan ketidakpuasan, ketidaksetujuan, atau harapan-harapan yang tidak terealisasi, terhadap tindakan atau keputusan organisasi. Dengan demikian, konflik pada dasarnya adalah sebuah proses (Cathy A Constantino, dan Christina Sickles Merchant).

3. Berbagai Bentuk Manifestasi Konflik

Konflik yang terjadi dalam masyarakat atau dalam sebuah organisasi dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk atau cara:

- a). Perselisihan (*Dispute*): bagi kebanyakan orang, kata konflik biasanya diasosiasikan dengan perselisihan. Tetapi, dalam konteks ilmu perilaku organisasi, perselisihan sebenarnya sudah merupakan salah satu dari bentuk konflik. Perselisihan adalah salah satu produk konflik yang paling mudah terlihat yang dapat berbentuk protes (*grievances*), tindakan indisipliner, keluhan (*complaints*), unjuk rasa, tindakan pemaksaan (pemblokiran, penyanderaan). Tuntutan ataupun ancaman atau pemogokan adalah tanda-tanda konflik yang tidak terselesaikan;
- b). Kompetisi (persaingan) yang tidak sehat. Persaingan sebenarnya tidak sama dengan konflik. Persaingan seperti misalnya dalam pertandingan atletik mengikuti aturan main yang jelas dan ketat. Semua pihak yang bersaing berusaha memperoleh apa yang diinginkan tanpa dapat dijegal oleh pihak lain. Adanya persaingan yang sangat keras dengan hasil yang tidak tegas dan adil, dapat menjurus kepada perilaku dan tindakan yang bersifat menjegal yang lain;

c). Sabotase adalah salah satu bentuk produk konflik yang tidak dapat dideteksi dan tidak dapat diduga sebelumnya. Sabotase seringkali digunakan dalam permainan politik dalam internal organisasi atau dengan pihak eksternal yang dapat menjebak pihak lain. Misalnya saja satu pihak mengatakan tidak ada apa-apa, tidak mengeluh, tetapi tiba-tiba mengajukan tuntutan ganti rugi miliaran rupiah melalui pengadilan; d). Inefisiensi/produktivitas yang rendah. Tindakan ini biasanya dilakukan oleh pihak pekerja, dengan sengaja melakukan tindakan-tindakan yang berakibat menurunkan produktivitas dengan cara memperlambat kerja (<i>slow-down</i>), me-ngurangi <i>output</i>, melambatkan pengiriman, dll. Ini adalah salah satu dari bentuk konflik yang tersembunyi (<i>hidden conflict</i>) dimana salah satu pihak menunjukkan sikapnya secara tidak terbuka; e). Penurunan moril (<i>Low morale</i>). Penurunan moril dicerminkan dalam menurunnya gairah kerja, meningkatnya tingkat kemangkiran, sakit. Penurunan moril juga merupakan salah satu dari produk konflik tersembunyi. Dalam situasi ini salah satu pihak, biasanya pekerja, merasa takut untuk secara terang-terangan untuk memprotes pihak lain sehingga melakukan tindakan-tindakan tersembunyi pula;	f). Menahan/menyembunyikan Informasi. Dalam banyak organisasi informasi adalah salah satu sumberdaya yang sangat penting dan identik dengan kekuasaan (<i>power</i>). Dengan demikian maka penahanan/penyembunyian informasi adalah identik dengan kemampuan mengendalikan kekuasaan tersebut. tindakan-tindakan seperti ini menunjukkan adanya konflik tersembunyi dan ketidakpercayaan (<i>distrust</i>). 4. Manajemen Konflik yang Efektif Manajemen konflik dimaksudkan sebagai sebuah proses terpadu (<i>integrated</i>) menyeluruh untuk menetapkan tujuan organisasional dalam penanganan konflik, mengidentifikasi potensi-potensi konflik, menetapkan cara-cara mencegahnya menjadi konflik, dan melaksanakan program-program dan tindakan sebagai tindakan implementasinya. Dari uraian itu, maka dapat ditekankan empat hal: a). Manajemen konflik sangat terkait dengan visi, strategi dan sistem nilai/kultur organisasi. Bagaimana bentuk dan sifat manajemen konflik yang diterapkan akan terkait erat dengan ketiga hal tersebut; b). Manajemen konflik bersifat proaktif dan menekankan pada usaha pencegahan. Bila pusat perhatian hanya ditujukan pada pencarian solusi-solusi untuk setiap konflik yang muncul, maka usaha itu adalah usaha penanganan konflik, bukan manajemen konflik;
--	--

c). Sistem manajemen konflik harus bersifat menyeluruh (*corporate wide*) dan mengikat semua jajaran dalam organisasi. Adalah sia-sia bila sistem manajemen konflik yang diterapkan hanya untuk bidang hubungan masyarakat dan bidang sumberdaya manusianya saja;

d). Semua rencana tindakan dan program dalam sistem manajemen konflik juga akan bersifat pencegahan dan penanganan. Dengan demikian maka program-program akan mencakup edukasi, pelatihan dan program sosialisasi lainnya.

Apabila hal-hal yang diuraikan diatas dapat terlaksana, akan tercapai Hubungan Industrial yang harmonis, didalamnya akan terdapat keadaan yang ideal sebagai berikut:

a). Pengakuan dan keyakinan bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada Masyarakat, Bangsa dan Negara;

b). Pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan Pengusaha kepada Pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan

produksi belaka, akan tetapi harus dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia;

c). Antara Pekerja dan Pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang ber-tentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan;

d). Setiap perbedaan pendapat antara Pekerja dan Pengusaha akan diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok, penutupan perusahaan (*lock out*) akan dihindarkan, karena tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial.

e). Keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatuan. Disamping itu hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerja sama antara Pekerja dan Pengusaha, dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

Oleh karena itu, untuk dapat menciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis dimaksud, pengusaha dan pekerja perlu memahami prinsip-prinsip hubungan industrial, yaitu:

- a). Pengusaha dan pekerja, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Sebab itu pengusaha dan pekerja sama-sama memberikan upaya yang maksimal melalui pelaksanaan tugas sehari-hari untuk menjaga kelangsungan perusahaan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Pekerja, membuang kesan bahwa perusahaan hanya untuk kepentingan pengusaha, demikian juga pengusaha harus membuang sikap yang memperlakukan pekerja hanya sebagai faktor produksi semata;
- b). Pekerja adalah mitra pengusaha untuk membangun dan mengembangkan perusahaan. Sebagai mitra, saling membutuhkan dan saling tergantung satu dengan yang lain. Perusahaan tidak mungkin berkembang tanpa pekerja, dan sebaliknya;
- c). Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dengan pembagian kerja/tugas. Pengusaha sebagai pimpinan berfungsi mengarahkan, membina dan mengawasi.

Pekerja berfungsi melakukan pekerjaan operasional, untuk itu perlu bimbingan, arahan dan koordinasi dari manajemen atau pengusaha;

- d). Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan. Sebagai anggota keluarga, saling mengasihi, saling memperhatikan kepentingan yang lain dan saling membantu. Pengusaha perlu memahami cara pikir dan kepentingan pekerja serta sedapat mungkin memenuhi kebutuhan pekerja, sebaliknya pekerja perlu memahami keterbatasan pengusaha;
- e). Tujuan pembinaan Hubungan Industrial adalah menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk itu, pengusaha dan pekerja harus menjaga diri untuk tidak menjadi sumber masalah dan perselisihan;
- f). Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan pekerja. Pekerja yang berhasrat memperoleh upah lebih tinggi, harus siap meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya pengusaha secara adil dan transparan memberikan kepada pekerja secara proporsional peningkatan produktivitas yang dihasilkan.

Pengalaman menunjukkan bahwa, rintangan terbesar yang dihadapi dalam menyelesaikan perselisihan biasanya justru timbul dari kalangan para pihak sendiri. •Pengusaha atau tim perunding yang mewakili pengusaha pada umumnya mampu-nyai kecenderungan, kurang memaklumi persepsi pekerja, kurang memberikan perhatian terhadap kondisi dan kepentingan pekerja, serta kurang sabar mendengar argumentasi dan kebutuhan mitra banding. Dipihak lain, wakil pekerja dalam perundingan, pada umunya mempunyai pendidikan yang rendah, mempunyai persepsi dan wawasan yang sempit, dan sebab itu mempunyai kemampuan dan diplomasi berunding yang terbatas. Sehingga sering menuntut kepentingan jangka pendek dengan sikap curiga atau apriori terhadap pengusaha. Oleh karena itu, cara penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah melalui perundingan, baik dilihat dari segi pengusaha maupun dari segi pekerja, baik untuk tujuan jangka pendek dan lebih-lebih lagi untuk jangka panjang. Untuk itu kedua tim perunding perlu memahami beberapa prinsip berunding sebagai berikut: a). Siap berunding bukan untuk mencari menang sendiri, akan tetapi mencari penyelesaian bersama, masing-masing	mendapat bagian dari pertambahan manfaat ekonomis yang diciptakan melalui perundingan dan kerjasama. Dengan demikian siap untuk saling mengalah untuk saling berbagi; b). Membatasi aspek yang dipermasalahkan dan dirundingkan, dan mengupayakan membahas substansi yang terkait saja; c). Mampu meningkatkan hubungan atau paling sedikit jangan sampai merusak hubungan atau kerjasama yang telah ada; d). Didasarkan pada saling percaya dan saling menghormati perbedaan; e). Mengetahui dan memahami prinsip mitra berunding; f). Menghindari argumentasi yang membuat mitra berunding di permalukan atau kehilangan muka; g). Menguasai dan mengendalikan emosi, dan menghindari argumentasi yang menimbulkan emosi mitra berunding; h). Mencari alternatif penyelesaian, sehingga tidak terperangkap pada pembahasan hanya satu-satunya alternatif yang mengalami jalan buntu; i). Mengusahakan supaya perundingan tidak mengalami kegagalan.
---	--

Melalui prinsip berunding tersebut akan dapat dicapai kesepakatan, karena tidak ada yang menang dan tidak ada yang kalah, yang pada akhirnya, akan melahirkan ketenangan industrial, meningkatnya produktivitas, dan kesejahteraan pekerja dapat terwujud.	Demikianlah tulisan yang sangat sederhana ini disajikan, kiranya dapat memberi manfaat bagi kemajuan perusahaan dan kesejahteraan bagi pekerja.***** Sekian.
---	--

UNDANG-UNDANG NO. 15 TAHUN 1997 DALAM KONTEKS MEMBANGUN NEGARA DAN HAM

Oleh Prof. DR. Wibowo, SE, M.Phil

Pendahuluan

Kewajiban Pemerintah suatu negara adalah menjaga kedaulatan negara dan membangun wilayah negara dan penduduk di atasnya. Pemerintah bertanggungjawab untuk melakukan pembangunan secara merata diseluruh wilayah Negara. Pembangunan dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk didalamnya, ditinjau baik dari segi ekonomi, sosial maupun budayanya. Sedangkan dalam penyelenggaraannya, pemerintah wajib memperhatikan kepentingan hak asasi manusia.

Transmigrasi terbukti telah memberikan kontribusinya dalam membangun Negara dan dilakukan dengan memperhatikan hak asasi manusia. Transmigrasi telah melalui jalan yang panjang dan selama 100 tahun telah mengalami gelombang pasang surut seiring dengan perubahan lingkungan strategis.

Penyelenggaraan transmigrasi memang mengandung kelebihan maupun kekurangannya. Namun yang lebih penting adalah pemahaman bahwa transmigrasi merupakan sebuah kebutuhan nasional dalam menopang pembangunan negara dan hak asasi manusia.

Kekurangan penyelenggaraan transmigrasi dapat terjadi pada setiap tahapan dalam prosesnya, karena terjadinya perubahan tuntutan jaman. Karena itu, penyelenggaraan transmigrasi kedepan perlu selalu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan strategis.

Dengan perkembangan lingkungan strategis yang telah terjadi akhir-akhir ini, apakah UU No. 15 Tahun 1997 masih relevan bagi program transmigrasi, khususnya dalam konteks membangun negara dan hak asasi manusia. Apabila dalam hasil kajian ditemukan bahwa relevan dengan perkembangan lingkungan, maka selayaknya dapat dimanfaatkan. Namun apabila ditemukan masalah dan kekurangan, maka perlu dilakukan penyempurnaan, tetapi bilamana menjadi tidak relevan lagi maka sudah sepatutnya untuk dilakukan penggantian dengan peraturan perundangan yang baru.

Pengertian Transmigrasi

Deskripsi pengertian transmigrasi berdasar Undang-undang nomor 15 Tahun 1997 adalah "perpindahan penduduk secara sukarela untuk meningkatkan kesejahteraan dan menetap di Wilayah Pengembangan Transmigrasi atau Lokasi Pemukiman Transmigrasi".

Transmigrasi seperti dijelaskan diatas merupakan perpindahan penduduk untuk menetap di dalam kawasan transmigrasi. Penyelenggaraan transmigrasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya, serta peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah.

Sasaran penyelenggaraan transmigrasi adalah meningkatkan kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian masyarakat, sehingga ekonomi, sosial dan budaya masyarakat transmigrasi mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Bersamaan dengan peningkatan penadapatan masyarakat diharapkan meningkatkan pula pertumbuhan kawasan transmigrasi.

Disisi lain, penyelenggaraan transmigrasi membuka peluang untuk memasukkan desa tradisional lama menjadi satu kesatuan dalam kawasan transmigrasi dan dimungkinkan untuk melakukan pemugaran desa dengan memberikan dukungan infrastruktur dan sosial ekonomi yang diperlukan. Sedangkan penduduk setempat mendapatkan kesempatan untuk secara sukarela menjadi transmigrasi dan mendapatkan perlakuan yang sama seperti transmigran yang berasal dari daerah lainnya.

Masalah Transmigrasi

Penyelenggaraan transmigrasi tidak selamanya berjalan mulus.

Terdapat banyak kejadian yang seringkali dinilai sebagai kekurangan atau kegagalan penyelenggaraan transmigrasi. Penilaian tersebut telah membentuk persepsi Negative masyarakat awam terhadap penyelenggaraan transmigrasi. Hal tersebut terjadi karena kebanyakan orang melihatnya secara parsial, tidak menyeluruh dan komprehensif. Beberapa masalah yang sering muncul ke permukaan adalah: Penunjukan lokasi transmigrasi oleh pemerintah daerah seringkali di kawasan yang *terpencil* sebagai upaya membuka isolasi daerah. Tujuan yang maksudnya baik ini dapat menimbulkan masalah pemasaran dan pengembangan kawasan, karena tidak dibarengi dengan konsekuensi penyediaan investasi yang lebih besar. Secara ideal seharusnya pemerintah daerah menyediakan lokasi yang dekat dengan pusat pertumbuhan dan memiliki aksesibilitas tinggi. Kemudian secara bertahap mengembangkan kearah yang lebih jauh.

Transmigrasi sering dinilai sebagai program yang *merusak lingkungan*, tanpa pemahaman bahwa kawasan yang disediakan untuk transmigrasi adalah lahan hutan yang dapat dikonversi sesuai ketentuan Departemen Kahutanan. Kawasan hutan yang terpakai untuk program transmigrasi jauh lebih kecil dibandingkan dengan perusakan hutan oleh pengusaha yang hasilnya tidak dirasakan oleh rakyat kecil.

Sebagai daerah bukan baru, sebagian kawasan transmigrasi di tahap awal sering mengalami *kegagalan panen*, disebabkan oleh : tingkat kesuburan lahan rendah, kualitas penyiapan lahan rendah, keterbatasan penyediaan dan rendahnya kualitas sarana produksi, dan intensitas serangan hama tinggi. Usaha pertanian sangat rentan terhadap perubahan lingkungan, di Jawa yang sudah berkembangpun tidak bebas dari kemungkinan kegagalan panen.

Transmigrasi sering dituduh sebagai program yang *memindahkan kemiskinan*, karena yang di pindahkan adalah masyarakat miskin dan tidak meningkat kesejahteraannya, sehingga menambah jumlah penduduk miskin di daerah baru. Namun masyarakat transmigrasi sebenarnya memerlukan waktu lebih panjang untuk meningkatkan kesejahteraannya. Bukti empiris menunjukkan banyak transmigran yang berhasil. Banyak *lomba petani teladan* dimenangkan oleh petani transmigran.

Disisi lain program transmigrasi bersifat dilematis. Apabila masyarakat transmigrasi berhasil, dalam banyak hal menimbulkan masalah baru, yaitu tumbuhnya perasaan terjadinya *kesenjangan* antara masyarakat transmigrasi dengan penduduk setempat. Untuk itu kepada desa dan masyarakat setempat perlu diberikan bantuan dan perlakuan secara proporsional.

Sebagian transmigran tingkat motivasinya rendah sehingga rentan terhadap ketidak berhasilan. Golongan transmigran seperti ini cenderung meninggalkan lokasi dan pulang apabila catu pangan telah habis atau menghadapi kesulitan. Diantara mereka ada yang mendaftar ulang sebagai transmigran melalui tempat pemberangkatan dan tujuan yang berbeda. Tipologi transmigran semacam ini dinamakan *transmigran ulangalik*. Penduduk lokalpun banyak yang menjadi transmigran ulang alik. Mereka cenderung lebih suka menetap di desa lama dan datang ke pemukiman transmigrasi pada saat pembagian bantuan pemerintah. Hal tersebut potensial untuk menjadikan kawasan transmigrasi tidak berkembang.

Peluang Transmigrasi

Penyelenggaraan transmigrasi mempunyai potensi untuk memberikan kontribusi dalam *mengatasi sebagian masalah nasional*. Negara kita masih mengalami berbagai masalah yang bersifat multidimensi dan harus diatasi secara simultan dan sinergis. Masih banyak masalah yang harus diselesaikan dan dikembangkan oleh bangsa ini, antara lain : melanjutkan pembangunan daerah, meningkatkan produksi pangan, pengentasan kemiskinan, perluasan kesempatan kerja dan peluang usaha bagi golongan ekonomi lemah, dan masih banyak lagi.

Transmigrasi <i>membuka daerah baru</i>, suatu kawasan yang semula idle, tidur, tidak berfungsi, atau tidak berkembang, dirubah menjadi kawasan permukiman dan produktif. Dalam banyak hal transmigrasi telah berhasil membuka isolasi daerah, dengan membangun jaringan jalan dari lokasi transmigrasi ke pusat-pusat pemasaran, serta desa sekitarnya. Dengan terbukanya sarana transportasi, kawasan transmigrasi menjadi pull-faktor bagi perkembangan ekonomi kawasan. Dengan demikian pembangunan kawasan transmigrasi secara langsung merupakan <i>perwujudan pembangunan daerah</i>. <i>Stabilitas pangan nasional</i> merupakan salah satu unsure penunjang terpenting bagi terciptanya stabilitas negara kita. Stabilitas pangan dapat diperoleh manakala jumlah kebutuhan pangan dapat dipenuhi dari sumber dalam negeri, sehingga tidak tergantung impor dari negara lain. Intensifikasi pertanian di Jawa sudah mencapai titik jenuh, sehingga tidak memungkinkan lagi. Kesempatan lain yang masih terbuka adalah dengan ekstensifikasi di luar Jawa melalui program transmigrasi. Transmigran pada umumnya berasal dari masyarakat kurang mampu, baik pendatang maupun penduduk lokal. Program transmigrasi memberikan bantuan berupa faktor produksi, untuk menghasilkan produk yang dapat di jual dan menjadi sumber pendapatan mereka.	Dengan demikian program transmigrasi merupakan peluang untuk <i>mengentaskan kemiskinan</i>. Sebagian besar trasnmigran telah menunjukkan peningkatan kesejahteraan, antara lain ditandai oleh asset yang dimiliki, frekuensi pulang kampung, dan pendidikan anak-anak transmigran. Penyelenggaraan transmigrasi secara langsung memberikan <i>kesempatan kerja dan peluang usaha</i> bagi transmigran. Para calon transmigran pada umumnya adalah petani kecil atau buruh tani yang tidak menggunakan seluruh kapasitasnya, atau dalam posisi disguised unemployment atau under employment. Peluang usaha juga tumbuh di kawasan transmigrasi untuk usaha ekonomi sekunder dan tertier, seperti proses produksi, transportasi, dan pemasaran produk transmigran. Kesempatan kerja dan peluang usaha juga tumbuh di <i>sektor yang terkait</i> program transmigrasi. Pekerjaan perencanaan kawasan, kontraktor pembangunan kawasan, penyediaan perlengkapan transmigran, transportasi, penyediaan sarana produksi, catu pangan dan sebagainya. Dengan demikian, program transmigrasi tidak hanya memberikan kesempatan kerja dan peluang usaha bagi para peserta transmigrasi saja. Program transmigrasi menciptakan <i>spread-effect</i> kegiatan usaha dan peluang kerja bagi sektor-sektor lain yang terkait.
--	--

Dari uraian tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa program transmigrasi diperlukan untuk menjawab beberapa persoalan nasional. Namun patut pula disadari bahwa disamping berbagai keberhasilannya, masih didapati beberapa kelemahan yang masih harus disempurnakan di masa depan.

Secara spesifik penyelenggaraan transmigrasi perlu menangani konsekuensi dari meningkatnya otonomi daerah. Otonomi daerah tidak berarti melepaskan begitu saja penyelenggaraan transmigrasi pada masing-masing daerah. Masih banyak hal yang harus diselesaikan mengenai hubungan antar daerah maupun antara pusat dengan daerah.

Relevansi Undang-Undang No. 15 Tahun 1997 Dalam konteks membangun Negara

Pembangunan Transmigrasi menunjukan relevansinya dengan Undang-Undang No. 15 Tahun 1997 dalam konteks membangun Negara tercermin dalam pasal-pasal didalamnya, antara lain seperti :

1) Pasal 3 : Tujuan

Meningkatkan *kesejahteraan* transmigran dan masyarakat sekitarnya, peningkatan dan pemerataan *pembangunan daerah*, serta memperkuat *persatuan dan kesatuan bangsa*.

2) Pasal 4: Sasaran

Meningkatkan *kemampuan* dan *produktivitas* masyarakat transmigrasi, membangun *kemandirian* dan *mewujudkan integrasi* di permukiman

transmigrasi sehingga *ekonomi dan sosial budaya* mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

3) Pasal 5: Arah

Penataan persebaran penduduk yang serasi dan seimbang dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan, peningkatan kualitas sumberdaya manusia, dan perwujudan *integrasi masyarakat*.

Keberadaan pasal-pasal tersebut diatas menunjukkan relevansi pembangunan transmigrasi sebagai sarana dalam membangun negara. Kawasan transmigrasi merupakan bagian dari wilayah Negara yang harus dibangun secara merata, seimbang dan berkelanjutan. Pasal-pasal tersebut menunjukkan eksistensi penyelenggaraan transmigrasi dalam konteks pembangunan daerah.

Disisi lain penyelenggaraan transmigrasi dilakukan melalui persebaran penduduk yang serasi dan seimbang dengan daya tampung dan daya dukung lingkungan. Hal tersebut mencerminkan sifat kesatuan wilayah Negara, sebagai pencerminan Negara Kesatuan RI.

Sinkronisasi dan penserasian antara pengembangan wilayah dengan persebaran penduduk tersebut merupakan sarana untuk memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa. Bukti empiris menunjukkan bahwa telah banyak lokasi transmigrasi yang dibangun pada waktu yang lalu telah berubah menjadi kabupaten/kota dan kecamatan.

Pembangunan transmigrasi tersebut dapat dijadikan model pembangunan desa di Indonesia. Bahkan lebih banyak lagi desa setempat yang terpicu untuk berkembang dengan adanya aksesibilitas pembangunan transmigrasi yang telah mampu membuka isolasi daerah. Disamping itu terdapat pula peningkatan produksi daerah, dari kawasan yang semula tidur menjadi kawasan produktif dan menjadi sumber produksi pangan dan perkebunan bagi daerah di luar Jawa. Keadaan tersebut dapat terwujud karena terfasilitas adanya persebaran penduduk yang lebih merata. Dalam konteks hak asasi manusia Pembangunan Transmigrasi menunjukkan relevansinya dengan Undang-undang No. 15/1997 dalam konteks hak asasi manusia tercermin dalam pasal-pasal didalamnya, antara lain seperti : 1) Pasal 1: Pengertian Transmigrasi adalah perpindahan penduduk secara sukarela untuk meningkatkan kesejahteraannya dan menetap di wilayah pengembangan transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi. 2) Pasal 2: Asas Penyelenggaraan transmigrasi berasaskan: kepeloporan, kesukarelaan, kemandirian, kekeluargaan, keterpaduan, dan wawasan lingkungan.	3) Pasal 10: Transmigran Setiap warga Negara Republik Indonesia dapat ikut serta sebagai transmigran. Keikutsertaan sebagai transmigran didasarkan atas kesukarelaan dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. 4) Pasal 11: Perlakuan Penduduk di wilayah pengembangan transmigrasi dan lokasi permukiman transmigrasi dapat memperoleh perlakuan sebagai transmigran. 5) Pasal 26: Informasi Setiap orang mempunyai kesempatan seluas-luasnya untuk menetapkan pilihan lapangan kerja dan/atau usaha di wilayah pengembangan transmigrasi dan/atau lokasi permukiman transmigrasi sesuai dengan kualifikasi kemampuan masing-masing. 6) Pasal 32: Pembinaan Pembinaan masyarakat transmigrasi dan pembinaan lingkungan transmigrasi diarahkan untuk mencapai kesejahteraan dan kemandirian serta integrasi masyarakat transmigrasi dengan penduduk sekitarnya dan kelestarian lingkungannya secara berkelanjutan. 7) Pasal 35: Peran serta masyarakat Masyarakat mempunyai hak dan kesempatan seluas-luasnya untuk berperan serta dalam penyelenggaraan transmigrasi.
--	--

Pasal-pasal tersebut diatas menunjukkan bahwa pembangunan transmigrasi memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama pada seluruh warga Negara Indonesia untuk secara sukarela melangsungkan proses integrasi bangsa, meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian masyarakat secara menyeluruh, dan membuka peluang seluas-luasnya untuk partisipasi masyarakat.

Asas kesukarelaan mengandung makna penyelenggaraan transmigrasi didasarkan pada jiwa dan semangat tanpa pemaksaan dalam kelcutsertaan seseorang untuk bertransmigrasi. Sedangkan asas kekeluargaan mengandung makna menumbuhkan semangat dan jiwa kebersamaan dan gotong royong. Untuk mencapai maksud tersebut, seluruh masyarakat mendapatkan kesempatan untuk berperan serta seluas-luasnya. Partisipasi tersebut bukan hanya bagi masyarakat transmigrasi, tetapi juga bagi segenap stakeholder penyelenggaraan transmigrasi. Masyarakat setempat, investor dan pengusaha setempat juga mendapatkan kesempatan untuk memberikan partisipasinya.

Disisin lain, warga transmigran mendapatkan berbagai kebebasan untuk secara sukarela memilih daerah tujuan, memilih jenis transmigrasi, dan kebebasan beragama. Sebaliknya, pemerintah daerah dan masyarakat setempat juga mendapatkan kesempatan menentukan preferensi daerah asal dan kualifikasi calon transmigran.

Desa setempat berkesempatan menjadi bagian dari kawasan transmigrasi dan masyarakatnya mendapatkan perlakuan yang sama, dan terbuka peluang terjadinya integrasi budaya. Bukti empiris juga menunjukkan terjadinya pembauran antar budaya, sebagai embrio terbentuknya masyarakat Indonesia.

Sekuruh warga transmigran mendapatkan pelayanan yang sama dalam bentuk pendidikan, kesehatan, dan pelatihan. Dengan demikian pembangunan transmigrasi membuka peluang terjadinya kesempatan kerja, peluang usaha, dan pengentasan kemiskinan secara lebih merata.

Kelemahan Undang-Undang No. 15 Tahun 1997

Undang-Undang No 15 Tahun 1997 masih menampakkan adanya kelemahan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan transmigrasi dengan berkembangnya pelaksanaan Otonomi Daerah, dimana terjadi perubahan peran secara mendasar, fungsi pusat melakukan pengaturan dan pemerintah daerah sebagai pelaksana.

Namun kelemahan yang terjadi tidak terletak pada filosofi, kebijakan, maupun dalam strategi penyelenggaraan transmigrasi, tetapi lebih pada pengaturan mekanisme kerja berkenaan dengan pelaksanaan otonomi daerah tersebut. Terhadap pasal-pasal dalam Undang-Undang No. 15 Tahun 1997 yang berkaitan dengan masalah ini perlu dilakukan amandemen dan/atau

addendum, dan perlu segera diikuti dengan berbagai langkah peraturan pelaksanaannya. Pada <i>tingkat operasional</i> diperlukan perubahan kebijakan dalam struktur organisasi pusat dan daerah maupun pengembangan sumberdaya manusia yang lebih berbasis kompetensi.	Komunikasi perlu dilakukan untuk menyalurkan informasi dan sekaligus memberikan edukasi tentang hakekat transmigrasi. Sebaliknya bagi pusat membuka peluang untuk lebih memahami dan memfasilitasi keinginan masyarakat dan pemerintah daerah.
Langkah Untuk perbaikan penyelenggaraan transmigrasi kedepan diperlukan beberapa langkah berupa: penataan kembali organisasi, pengembangan sumberdaya manusia, mengembangkan jaringan komunikasi, membangun komitmen stakeholder, dan perumusan addendum UU No. 15/1997. Penataan kembali organisasi penyelenggaraan transmigrasi di pusat dan daerah diperlukan agar terjalin hubungan yang lebih harmonis dan sinkron, dengan tekanan pada perlunya kembali berbasis kompetensi. Hal ini diperlukan untuk memperbaiki kinerja penyelenggaraan transmigrasi. Pengembangan sumberdaya manusia penyelenggara transmigrasi dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan serta penempatan dalam Jabatan sesuai profesi dan kompetensinya. Hal ini perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja penyelenggaraan transmigrasi. Komunikasi timbal balik antara pusat dan daerah perlu ditingkatkan untuk menjalin kesamaan persepsi dan langkah tindak dalam penyelenggaraan transmigrasi.	Komitmen diantara stakeholder penyelenggaraan transmigrasi untuk senantiasa meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan dan sasaran transmigrasi dalam membangun Negara serta menjamin hak asasi manusia, adalah merupakan faktor yang paling menentukan. Serempak dengan langka-langkah tersebut, dilakukan amandemen dan/atau addendum terhadap UU No. 15/1997, sesuai dengan rekomendasi yang dikeluarkan dari loka karya yang berharga ini. Namun kiranya perlu disadari bahwa langkah melakukan amandemen dan/atau addendum tersebut hendaknya tidak menghambat langkah perbaikan operasional penyelenggaraan transmigrasi yang secara berkelanjutan harus selalu dilakukan. Kesimpulan Dari uraian tersebut diatas tampak jelas bahwa penyelenggraan transmigrasi pada hakikatnya adalah merupakan salah satu solusi dalam mengatasi masalah nasional, walaupun di dalamnya masih terkandung berbagai masalah yang perlu di atasi.

Hendaknya transmigrasi tidak hanya dilihat dari segi hasil langsungnya saja, namun juga harus diperhatikan dampaknya bagi kepentingan nasional, seperti pengentasan kemiskinan, kesempatan kerja dan peluang usaha, peningkatan produksi, serta persatuan dan kesatuan bangsa. Dari pembahasan di depan tampak bahwa Undang-Undang No. 15 Tahun 1997 sepanjang menyangkut konsep transmigrasi, khususnya dalam konteks membangun negara dan hak asasi manusia, layak untuk dipertahankan.	Namun terhadap pasal-pasal yang berkaitan dengan pelaksanaan dan mekanisme kerja perlu dilakukan addendum sebagai tindakan penyempurnaan, terutama dengan berkembangnya pelaksanaan otonomi daerah. Upaya amandemen dan/atau addendum terhadap UU No. 15 Tahun 1997 harus dilakukan serempak dengan upaya perbaikan operasional dalam penyelenggaraan transmigrasi, sebagai langkah perbaikan manajemen kinerja penyelenggaraan transmigrasi.
---	---

UNDANG-UNDANG NOMOR 15 TAHUN 1997

DALAM KONTEKS SOSJOKULTURAL

(Masyarakat Plural, Mobilitas Sosial, Potensi Konflik)

Oleh : Dra. Dyah Paramawartuningsih

Pengantar

Fungsi peraturan perundang-undangan adalah mengatur, memberikan arah dan menjadi pedoman bagi berlangsungnya aktivitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam rangka LIMADASTER (meLindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah dan untuk meMAjukan kesejahteraan umum, mencerDAskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ke TERTiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Pada era demokrasi yang menempatkan posisi rakyat sebagai "pemilik saham terbesar" dalam suatu negara, maka aktivitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara harus bertumpu kepada kekuatan rakyat, dari rakyat, dan oleh rakyat. Pada kondisi demikian, maka tugas negara adalah menciptakan aturan-aturan (undang-undang) dan mengatur (pelaksanaan UU) agar aktivitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara berlangsung dalam suasana tertib dan teratur.

Dalam konteks demikian, maka undang-undang berfungsi untuk melakukan pengaturan dan pembinaan agar rakyat

semakin mampu membina dan membangun dirinya sendiri, membangun negara serta bangsanya dengan kekuatan yang dimiliki. Artinya, undang-undang harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya swakarsa dan swadaya masyarakat dalam suatu tatanan kehidupan yang tertib dan teratur. Peraturan perundang-undangan juga berfungsi sebagai instrumen politik untuk melaksanakan suatu kebijakan pemerintah dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai instrumen politik, undang-undang merupakan alat kelengkapan bagi masyarakat dalam menjamin terpenuhinya kebutuhan hidupnya. Dalam konteks ini, UU No. 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian adalah alat untuk mencapai tujuan transmigrasi sekaligus alat kelengkapan bagi masyarakat (transmigran dan penduduk sekitarnya) untuk memenuhi kebutuhannya.

Akhir-akhir ini berkembang wacana untuk melakukan revisi terhadap UU No. 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian. Berkembangnya wacana itu tampaknya merupakan reaksi dari adanya kasus-kasus yang muncul dalam pelaksanaan transmigrasi, terutama sejak OTODA.

Dalam merespon wacana yang berkembang itu, kiranya perlu memahami fungsi ketentuan perundang-undangan serta mengkaji apakah kasus-kasus yang muncul merupakan akibat pasal-pasal pengaturan dalam UU atau karena tidak berfungsinya UU akibat tidak dipatuhinya UU itu sendiri. Dengan demikian, dalam memahami persoalan ketransmigrasian yang muncul, kiranya banyak aspek yang perlu dikaji dan ditemukan sebagai penyebabnya. Artinya, dalam memahami persoalan transmigrasi yang muncul akhir-akhir ini, bukan semata-mata persoalan "merevisi atau tidak merevisi" UU, tetapi perlu memahami terlebih dulu apakah persoalan yang muncul itu memang disebabkan oleh pengaturan yang dimuat dalam UU. Karena itu prakarsa BALITFO menyelenggarakan workshop "membedah" UU ini merupakan prakarsa yang tepat, dan pada momentum yang tepat pula. Namun pekerjaan "membedah" sebenarnya merupakan pekerjaan penuh resiko, karena jika pembedaannya tanpa dilandasi oleh pemahaman mengenai metabolisme yang dibedah, bisa jadi justru dapat merusak struktur dan jaringan yang dibedah. Selain itu, juga perlu memperhatikan faktor lingkungan strategis saat pembedahan, agar pengaruhnya tidak ikut merusak jaringan yang (mungkin saja) sudah baik. Pernyataan ini bukan berarti apriori bahwa UU No. 15 Tahun 1997 sudah baik dan tidak perlu direvisi, tetapi semata-mata agar jangan sampai terjadi pembedahan yang justru melahirkan

persoalan baru karena sebenarnya penyakitnya tidak berada pada bagian yang dibedah.

Latar belakang lahirnya UU No. 15 Tahun 1997

Dalam sejarah penyelenggaraan transmigrasi di Indonesia sejak kemerdekaan, peraturan perundang-undangan yang pernah digunakan antara lain adalah Peraturan Pemerintah (PP) No. 56 Tahun 1958 tentang Pokok-pokok Penyelenggaraan Transmigrasi, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) No. 29 Tahun 1960 tentang Pokok-pokok Penyelenggaraan Transmigrasi, dan Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 1965 tentang Gerakan Nasional Transmigrasi. Jika ditelusuri berbagai ketentuan perundang-undangan tersebut, tampak bahwa masing-masing ketentuan perundangan memiliki penekanan dan orientasi yang spesifik, yang dipengaruhi oleh perkembangan masyarakat pada saat UU itu dibuat. PP No. 56 Tahun 1958 yang kemudian menjadi PERPU No. 29 Tahun 1960 dipengaruhi oleh kondisi politik dan keamanan saat itu. PERPU yang terdiri delapan Bab dan 19 Pasal ini secara garis besar memuat beberapa penekanan. *Pertama*, jenis transmigrasi digolongkan dalam empat jenis, yaitu transmigrasi umum, transmigrasi khusus, transmigrasi sederhana, dan transmigrasi spontan. *Kedua*, tujuan transmigrasi dikaitkan dengan situasi keamanan saat itu dan bahkan merupakan tujuan yang utama, selain tentunya tujuan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat.

Kentalnya nuansa politik dalam PERPU ini tampak pada rumusan tujuan pasal 2 alinea penutup yang menyebutkan " ... dalam rangka pembentukan masyarakat sosialis Indonesia yang adil dan makmur". Ketiga, dalam implementasinya, program transmigrasi saat itu juga digunakan untuk menangani ekspatriat dengan mengirim rakyat melalui dinas militer, veteran perang serta pengungsi akibat pergolakan politik dan pemberontakan. Pada tahun 1965 dikeluarkan PP No. 5 Tahun 1965 tentang Gerakan Nasional Transmigrasi. Dilihat dari substansi pengaturannya, PP ini dikeluarkan untuk kepentingan pertahanan dan keamanan sebagai akibat perkembangan politik waktu itu.. Beberapa hal yang dapat dicatat pada PP ini antara lain adalah (1) penanggung jawab Gerakan Nasional Transmigrasi adalah Presiden/PANGTI ABRI/Pemimpin Besar Revolusi dan (2) materi PP ini dikaitkan dengan ideology Nasakom.

Situasi berkembang dan jaman berubah, dan pada era Orde Baru dilahirkan UU No. 3 Tahun 1972 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Transmigrasi terdiri atas sembilan bab dan 27 Pasal. Dalam UU ini, secara tegas dibedakan adanya Daerah Asal calon transmigran dan daerah tujuan yang disebut Daerah Transmigrasi. Sedangkan tujuan transmigrasi dirumuskan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber daya alam, tetapi dirumuskan dalam tujuh butir yang menempatkan aspek pertahanan dan keamanan nasional sebagai

tujuan terakhir.

Dalam UU ini, orientasi penyelenggaraan transmigrasi lebih besar kepada upaya mengatasi besarnya tekanan kependudukan di Pulau-pulau Jambal sehingga implementasinya cenderung memberikan perhatian "berlebih" kepada transmigran pendatang. Transmigrasi sepenuhnya merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah yang dikelola secara sentralistik.

Dampak sistem pemerintahan sentralistik ternyata melahirkan kesenjangan antar wilayah yang cukup tajam, sehingga muncul anggapan ada wilayah yang merasa sebagai "anak tiri" karena kurang memperoleh bagian "kueh" pembangunan. Menyadari fenomena perkembangan tersebut, maka sejak tahun 1993 orientasi pembangunan transmigrasi mengalami perubahan, tidak lagi menekankan kepada perpindahan penduduk tetapi lebih kepada pembangunan daerah dalam kerangka pengembangan potensi sumberdaya wilayah. Perubahan orientasi tersebut dalam rangka memenuhi rasa keadilan, dimana semua warga negara dimanapun harus diperlakukan sama dan tentunya juga dalam menikmati bagian "kueh" pembangunan. Konsekuensi perubahan orientasi tersebut menuntut adanya perubahan ketentuan perundangan sebagai instrumen kebijakan untuk menampung aspirasi baru dalam masyarakat sekaligus mengantisipasi perkembangan dan tantangan kedepan yang diwarnai oleh demokratisasi dan globalisasi.

Oleh karena itu, UU No. 3 tahun 1972 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Transmigrasi yang telah menjadi pedoman penyelenggaraan transmigrasi selama lebih dari 20 tahun diubah dengan UU No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian. Artinya, UU No. 15 Tahun 1997 diharapkan menjadi “babak baru” pembangunan transmigrasi seiring dengan lingkungan strategik yang sedang berkembang. Harapan untuk mengantisipasi perkembangan kedepan itu ditegaskan dalam penjelasan umum yang menyatakan bahwa pembangunan transmigrasi mengacu kepada perkembangan kedepan dengan mengantisipasi era globalisasi, perdagangan bebas, dan investasi sehingga kegiatan usaha transmigrasi mencakup seluruh kegiatan usaha produksi yang berorientasi pasar serta mempunyai keunggulan komparatif dan kompetitif agar mampu bersaing di pasar global. Dengan lahirnya UU No. 15 Tahun 1997 tersebut, diharapkan pembangunan transmigrasi dapat memenuhi sasarnya secara optimal, baik dalam rangka kerangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat maupun dalam mengembangkan potensi sumber daya wilayah. Terdapat tujuh perbedaan pokok antara UU No. 3 Tahun 1972 dengan UU No. 15 Tahun 1997. Pertama, definisi transmigrasi dalam UU No. 15 Tahun 1997 tidak ada lagi dikotomi mengenai daerah asal dan daerah transmigrasi.	Hal ini menunjukkan bahwa penduduk sasaran pelayanan perpindahan serta wilayah pengembangan permukiman transmigrasi tidak menunjuk pada suatu daerah tertentu, tetapi memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara dan seluruh wilayah. Kedua, tujuan transmigrasi lebih spesifik, yaitu peningkatan kesejahteraan, pemerataan pembangunan, dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut, dirumuskan sasaran lebih spesifik, yaitu meningkatnya kemampuan dan produktivitas masyarakat, terbangunnya kemandirian, dan terwujudnya integrasi masyarakat di permukiman transmigrasi. Sedangkan peran Pemerintah secara tegas dibedakan dengan adanya tiga jenis transmigrasi, yaitu TU, TSB, dan TSM. Ketiga, hak-hak peserta transmigrasi dinyatakan secara tegas dan lebih konkrit yang menempatkan harkat dan martabat manusia pada posisi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada keinginan untuk memperjelas hak dan kewajiban masyarakat dan juga penyelenggaraannya. Keempat, cara mengembangkan potensi sumberdaya wilayah menjadi permukiman transmigrasi secara tegas dinyatakan melalui pembangunan WPT dan atau LPT. Kelima, hak kepemilikan tanah dengan status hak milik dinyatakan secara tegas. Keenam, tidak ada lagi batasan luas lahan yang menjadi hak transmigrasi. Hal ini dimaksudkan agar pembangunan permukiman transmigrasi disesuaikan dengan realitas lapangan sesuai dengan potensi yang tersedia.
---	---

Dan *Ketujuh*, dalam UU baru tidak lagi dicantumkan ketentuan pidana karena dipandang kurang memberikan pendidikan kepada masyarakat.

* **Mengenai aspek sosiokultural UU No. 15 Tahun 1997**

UU No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian terdiri dari 13 Bab dan 42 Pasal memberikan landasan yang kuat secara filosofi, yuridis, politis, sosiologis, dan operasional. Karena itu UU ini memuat (1) nilai-nilai pengamalan Pancasila dan UUD 1945, (2) nilai-nilai kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, (3) nilai-nilai kebutuhan universal manusia, dan (4) nilai-nilai populis.

UU ini juga memuat wawasan dan misi yang diemban yang dirumuskan secara jernih dan mengalir yang mewadahi kebutuhan penyelenggaraan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem. Sebagai sistem, penyelenggaraan transmigrasi terdiri dari tiga sub sistem. *Pertama*, pengembangan potensi sumberdaya wilayah menjadi permukiman transmigrasi untuk menyediakan peluang kepada masyarakat memperoleh tempat tinggal, tempat bekerja, dan berusaha. *Kedua*, pengarahan dan fasilitasi perpindahan yang memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memilih dan menentukan tujuan perpindahannya. Dan *ketiga*, pengembangan masyarakat dan wilayah yang memberikan makna bahwa pada akhirnya transmigrasi harus mampu membentuk komunitas bercirikan ke Indonesiaan yang khas.

UU No. 15 Tahun 1997 secara jelas mengatur tiga substansi pokok. *Pertama*, asas-asas penyelenggaraan transmigrasi sebagai nilai-nilai dasar operasional yang diharapkan mewarnai pola pikir, pola sikap dan pola tindak pelaksana dan peserta transmigrasi. Hal demikian diharapkan agar tujuan dan sasaran setiap melaksanakan pembangunan transmigrasi dapat dicapai dengan ukuran yang jelas. *Kedua*, tujuan, sasaran dan arah pembangunan transmigrasi merupakan kesatuan haluan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan penduduk sekitarnya dalam komunitas yang mandiri, produktif, dan terintegrasi dalam memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa. *Ketiga*, berbagai substansi teknis seperti jenis transmigrasi, pola usaha, hubungan kemitraan, keterlibatan penduduk sekitar, serta pengaturan mengenai WPT dan atau LPT.

Memperhatikan berbagai pengaturan, arah dan pedoman yang dimuat dalam UU No. 15 Tahun 1997 tampak bahwa UU ini cukup mengantisipasi perkembangan ke masa depan dan menampung aspirasi yang berkembang dalam masyarakat yang diwarnai nuansa demokratisasi, HAM, dan globalisasi. Dalam UU ini tujuan transmigrasi dirumuskan sederhana, yaitu (1) meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya, (2) meningkatkan pemerataan pembangunan, dan (3) memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sedangkan indikator kinerja pelaksana transmigrasi dalam waktu lima tahun ditetapkan tiga hal. *Pertama*, meningkatnya kemampuan dan produktivitas masyarakat di WPT atau LPT. Sasaran ini memberikan arahan bahwa pembangunan transmigrasi harus mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, dalam rangka meningkatkan produktivitas masyarakat dan wilayah. Jika sasaran pertama ini dapat dicapai, diharapkan dapat mewujudkan sasaran *kedua*, yaitu terbangunnya kemandirian masyarakat. Pengertian kemandirian adalah kemampuan masyarakat di WPT atau LPT untuk memenuhi kebutuhannya dengan mengembangkan potensi dan kekuatan yang dimiliki. Sedangkan sasaran *ketiga*, yang merupakan akumulasi dari capaian sasaran pertama dan kedua adalah terwujudnya integrasi masyarakat di WPT atau LPT dengan harapan kehidupan sosial dan ekonomi dapat berkembang secara berkelanjutan. Terwujudnya integrasi masyarakat di WPT dan LPT tersebut juga mengandung makna akan terjadi integrasi masyarakat pada wilayah yang lebih luas sehingga pada gilirannya membentuk mozaik Indonesia pada skala provinsi, kabupaten, kecamatan dan satuan desa. Dalam UU ini juga terdapat perubahan istilah "pengerahan" transmigrasi menjadi "pengarahan" transmigrasi. Ini menyiratkan bahwa peranan pemerintah mulai berkurang dengan lebih memerankan diri pada regulasi dan pelayanan untuk mendorong peran aktif

dari masyarakat melalui TSB dan TSM. Pengertian TSM dalam UU ini adalah bahwa fungsi pemerintah hanya sebatas mengatur arus serta mengarahkan mobilitas dan migrasi penduduk dengan mengembangkan motivasi dan menggerakkan potensi masyarakatitu sendiri. Kearifan UU ini juga tampak dengan tetap menyedlakannya jenis TU yang diharapkan untuk memberikan kesempatan kepada penduduk miskin yang tidak memiliki modal. Berkurangnya peranan pemerintah tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dan mengangkat potensi masyarakat selaku motor penggerak pembangunan. Oleh karena itu, dalam UU No. 15 Tahun 1997 terjadi perubahan orientasi pelaksanaan transmigrasi dari yang semula bersifat partisipatif menjadi emansipatif. Inilah cirri dari nilai-nilai populis yang dikandung dalam UU ini.

Dari pandangan filosofis tampak ada keterkaitan yang erat antara tujuan dan sasaran transmigrasi sebagaimana dimaksud Pasal 3 dan Pasal 4. Tujuan Transmigrasi (Pasal 3) akan dapat dicapai manakala sasaran penyelenggaraan transmigrasi (Pasal 4) tercapai. Peningkatan kesejahteraan bagi penduduk miskin di pedesaan akan berdampak pada peningkatan pembangunan daerah melalui penciptaan desa-desa yang produktif. Di desa-desa baru itu dibangun dan ditempatkan transmigran dari berbagai daerah yang berbaur dengan masyarakat setempat sehingga akan terjadi akulturasi sosial budaya.

Dengan demikian, mozaik heterogenitas akan menjadi ciri desa-desa baru yang berkembang dalam wilayah kecamatan, kabupaten dan provinsi. Mozaik heterogenitas akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memajukan desa-desa, sehingga menjadi perekat yang mempersatukan penduduk dalam semangat persaudaraan dan kebersamaan yang merupakan "roh"-nya persatuan dan kesatuan bangsa. Jiwa dari pluralisme transmigrasi dalam UU ini secara implisit disebutkan dalam penjelasan umum yang menyebutkan "*melalui transmigrasi sebagai salah satu bentuk mobilitas penduduk, akan terjadi pertemuan antarbudaya kelompok masyarakat sehingga perlu pembinaan untuk mempercepat proses integrasi dan akulturasi. Proses ini akan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa, yang akan menjadikan bangsa Indonesia memiliki kekuatan sinergi dalam melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan dan pemerataan pembangunan daerah, serta memantapkan Ketahanan nasional yang didasarkan pada Wawasan Nusantara*".

Penutup

Berbeda dengan ketentuan perundang-undangan sebelumnya, UU no. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian memiliki muatan aspek sosiokultural yang kental selain aspek ekonomi dan kewilayahan yang juga telah diwarnai nuansa demokratisasi dan HAM, otonomi daerah dan globalisasi. Aspek demokratisasi dan HAM ditandai oleh adanya unsure sukarela dalam melakukan perpindahan serta adanya pilihan menentukan jenis transmigrasi. Selain itu, hak-hak transmigran dan masyarakat sekitarnya juga telah diatur, walaupun secara teknis operasional masih memerlukan perangkat pengaturan oleh Pejabat yang berwenang (Menteri). Nuansa otonomi daerah sebenarnya juga telah mewarnai UU ini yang ditandai oleh adanya ketentuan untuk menyesuaikan nilai-nilai budaya masyarakat dalam mengembangkan permukiman transmigrasi. Persoalannya, jika saat ini ada beberapa persoalan operasional yang muncul, kiranya bisa diduga akibat kurang lengkapnya regulasi teknis tindak lanjut dari UU ini. ****

WAKTU KERJA*)

*) meliputi Waktu Kerja Normal, Waktu Istirahat/Cuti, Waktu Kerja Lembur dan Waktu Kerja pada Sektor Usaha/Pekerjaan tertentu.

*disampaikan pada User Group Meeting Denis D. Mc Dermott (International) PTY. Ltd.

Anggrek Room, Jakarta Hilton International, 18 November 2005

Oleh : Umar Kasim

PENDAHULUAN

Ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat serta waktu kerja lembur, diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan peraturan-peraturan pelaksanaannya. Pengaturan tersebut dalam peraturan perundang-undangan telah mengacu dan berpedoman pada standar ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat yang ditetapkan oleh ILO. Demikian juga pengaturan dan ketentuan waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, termasuk waktu istirahat dan ketentuan waktu kerja lembur pada sektor/pekerjaan dimaksud sebagaimana dimanakan dalam UU Ketenagakerjaan, juga telah diatur, khususnya pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral (ESDM, Migas) dan Pertambangan Umum. Pengaturan secara khusus tersebut dimungkinkan untuk sektor-sektor atau pekerjaan tertentu lainnya sepanjang bersifat khusus dan spesifik. Waktu kerja dan waktu istirahat merupakan faktor yang sangat esensial dalam hubungan industrial.

Dalam penerapannya waktu kerja dan waktu istirahat ini sangat berdampak terhadap produktivitas pekerja/buruh dan

terhadap kelangsungan berusaha oleh pengusaha.

Demikian juga secara makro akan berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat. Oleh karenanya dibutuhkan suatu pengaturan yang tegas dalam peraturan perundang-undangan berdasarkan azas keseimbangan, kebutuhan dan faktor kemampuan serta keselamatan atau kesehatan dalam bekerja.

Ketentuan Waktu Kerja (dan Waktu Istirahat/Cuti) serta Waktu Kerja Lembur diatur dalam Pasal 77 s/d Pasal 85 UU Ketenagakerjaan. Demikian juga pengaturan lebih teknis atau pengaturan yang bersifat spesifik pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, masing-masing diatur dalam Keputusan (Peraturan) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, yakni :

1. Kepmenakertrans. No. Kep.234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral;
2. Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

3. Permenakertrans No. Per.15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu.

Pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat serta ketentuan mengenai kerja lembur inilah yang akan jelaskan secara rinci dalam tulisan ini.

WAKTU KERJA NORMAL

Ketentuan waktu kerja (normal) yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha (pemberi kerja), meliputi (alternatif) :

- 7 jam / hari dan 40 jam per minggu untuk **6 hari kerja** dalam seminggu; atau
- 8 jam / hari dan 40 jam per minggu untuk **5 hari kerja** dalam seminggu;

Ketentuan Waktu Kerja tersebut tidak berlaku bagi *sektor usaha* atau *pekerjaan tertentu*, seperti pekerjaan di pengeboran *minyak lepas pantai*, sopir *angkutan* jarak jauh, *penerbangan* jarak jauh, pekerjaan di Kapal (Laut), atau *penebangan* hutan (*panglong*). Untuk ketentuan waktu kerja masing-masing sektor usaha atau pekerjaan tertentu dimaksud, diatur (tersendiri) dengan Keputusan (Peraturan) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

WAKTU ISTIRAHAT / CUTI

Setelah bekerja dalam jangka waktu tertentu, pengusaha wajib memberi waktu istirahat kepada pekerja/buruh, dalam hal ini meliputi

Istirahat antara jam kerja dan istirahat mingguan (79 ayat (2) huruf a dan b).

- istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya $\frac{1}{2}$ jam (di luar jam kerja) setelah bekerja selama 4 jam secara terus-menerus;
- istirahat mingguan, 1 hari untuk pola kerja 6 hari kerja/minggu; atau 2 hari untuk pola kerja 5 hari kerja/minggu.

Istirahat antara jam kerja pada sektor ESDM diatur lain, yakni sekurang-kurangnya 1 jam (Pasal 2 ayat (2) Kep-234). Sedangkan istirahat antara jam kerja pada sektor pertambangan umum adalah selama (fix) 1 jam (Pasal 2 ayat (2) Kep-15).

WAKTU KERJA LEMBUR

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja lembur atau bekerja melebihi (ketentuan) Waktu Kerja Normal disamping harus membayar upah kerja lembur, juga harus memenuhi syarat :

- mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan;
- waktu kerja lembur dilaksanakan maksimum 3 jam/hari dan 40 jam per minggu.

Syarat itu tidak berlaku pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang sudah inklud dalam paket ketentuan waktu kerja untuk suatu periode tertentu (Pasal 78 ayat (2) dan (3) UUK) yang secara khusus diatur dengan Keputusan (Peraturan) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Persyaratan lain dalam melakukan kerja lembur (yang merupakan bagi pengusaha) adalah :

- membayar upah kerja lembur;
- memberikan kesempatan istirahat secukupnya;
- memberikan makan dan minuman* apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih. (*minimum 1400 kalori, tidak dapat diganti dengan uang)

Ketentuan Waktu Kerja Lembur Pada Jabatan Tertentu

Pekerja/buruh yang termasuk dalam *golongan jabatan tertentu*, tidak berhak atau upah kerja lembur apabila telah mendapat upah yang nilainya lebih tinggi. Namun pengusaha dapat mengatur ketentuan hak atas upah lembur bagi *golongan jabatan tertentu* tersebut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Yang dimaksud dengan *golongan jabatan tertentu* dalam ketentuan tersebut di atas, adalah mereka yang memiliki tanggung-jawab sebagai *pemikir*, *perencana*, *pelaksana* dan pengendali jalannya perusahaan yang *waktu kerjanya* tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan. Hemat kami, yang diklasifikasikan sebagai pekerja pada *golongan jabatan tertentu* tersebut adalah jabatan pada level *middle management* ke atas, seperti Kepala Divisi, *Manager* atau *Senior Manager*.

Namun hal tersebut tidak semua dan belum tentu harus demikian, itu sangat tergantung dari struktur organisasi dan jenjang jabatan yang ada pada suatu perusahaan.

Perintah Kerja Lembur

Untuk melakukan kerja lembur, pengusaha harus membuat (surat) *perintah kerja lembur* dengan persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan. *Perintah kerja lembur* dimaksud dapat dibuat dalam daftar pekerja yang bersedia bekerja (lembur), dalam daftar mana, selain memuat nama-nama pekerja yang bersedia bekerja lembur, juga tercantum lamanya waktu bekerja lembur.

Perhitungan Upah Kerja Lembur :

Perhitungan upah kerja lembur adalah $\frac{1}{173}$ x upah sebulan.

Penentuan upah sebulan, adalah sebagai berikut :

- Bila dibayar harian, upah sebulan = 25 x upah sehari;
- Bila dibayar berdasar satuan hasil, upah sebulan adalah upah rata-rata selama 12 bulan terakhir.
- Bila dibayar berdasar satuan hasil, tapi m.k. kurang dari 12 bulan, upah sebulan adalah upah rata-rata selama bekerja (sepanjang diatas UM).
- Bila komponen upah = UP + TT, dasar perhitungan upah lembur adalah semuanya (100%).
- Bila komponen upah = UP + TT + TTT, dasar perhitungan upah lembur adalah

yang lebih besar dari "UP + TT" atau "75% x UP + TT + TTT". Lembur Pada Hari Kerja (biasa) - Jam pertama = 1.5 x upah / jam; - Jam berikutnya (Jam II dan III) = 2 x upah / jam. Lembur Pada Hari Istirahat Mingguan / Libur Resmi 1. untuk Pola Waktu Kerja 6 hari kerja/minggu (40 jam/minggu) : - Jam 1 - 7 = 2 x upah / jam; - Jam 8 = 3 x upah / jam; - Jam 9 = 4 x upah / jam Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek (Jum'at/Sabtu) - Jam 1 - 5 = 2 x upah / jam; - Jam 6 = 3 x upah / jam; - Jam 7 - 8 = 4 x upah / jam; 2. untuk Pola Waktu Kerja 5 hari kerja/minggu (40 jam/minggu) - Jam 1 - 8 = 2 x upah / jam; - Jam 9 = 3 x upah / jam; - Jam 10 = 4 x upah / jam; Perhitungan upah kerja lembur tersebut adalah dasar perhitungan upah kerja lembur standar (<i>aanvullenrecht</i>) . Apabila perusahaan telah mengatur perhitungan upah kerja lembur lebih baik dan telah melaksanakannya, maka tetap berpedoman pada ketentuan yang diatur oleh masing-masing perusahaan yang bersangkutan (<i>dwangerecht</i>).	Apabila terdapat perbedaan dalam hal perhitungan upah kerja lembur, maka yang berwenang menetapkan adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (Kabupaten/Kota). Namun jika penetapan dimaksud tidak diterima oleh salah satu pihak, maka dapat meminta penetapan ulang (<i>appeal</i>) kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi. Demikian juga apabila perbedaan perhitungan besarnya upah kerja lembur pada satu perusahaan yang meliputi satu Propinsi, maka juga ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi. Jika penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi dimaksud masih diperselisihkan, maka selanjutnya dapat meminta penetapan ulang ("kasasi") kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pusat. Demikian halnya apabila terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah kerja lembur pada suatu perusahaan yang meliputi lebih dari satu Propinsi, maka yang berwenang menetapkan adalah Pengawas Ketenagakerjaan pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pusat. JENIS PEKERJAAN YANG DUALANKAN SECARA TERUS-MENERUS Berdasarkan Pasal 85 ayat (1), Pekerja/buruh tidak diwajibkan bekerja pada hari-hari libur resmi.
---	---

Namun demikian pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja <i>pada hari-hari libur resmi</i> apabila <i>jenis dan sifat pekerjaan</i> tersebut <u>harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus</u> atau pada keadaan (tertentu) yang lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (Pasal 85 ayat (2)). Yang dimaksud pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Jenis pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus, adalah sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-233/Men/2003, sebagai amanat Pasal 85 ayat (4), yakni - pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan; - pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi; - pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi; - pekerjaan di bidang usaha pariwisata; - pekerjaan di bidang jasa postal; - pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan PAM, dan penyediaan BBM dan Gas Bumi; - pekerjaan di bidang usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya;	- pekerjaan di bidang usaha media massa; - pekerjaan di bidang pengamanan; - pekerjaan di lembaga konservasi; - pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi. Hanya jenis-jenis pekerjaan tersebut itulah yang dimungkinkan untuk bekerja secara <i>sift</i>. Pada jenis-jenis pekerjaan tersebut di atas, sewaktu-waktu dapat diubah dengan suatu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi. Pada jenis-jenis pekerjaan dimaksud diatas, dalam keadaan tertentu pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi berdasarkan kesepakatan pekerja/buruh dengan pengusaha, dengan kewajiban membayar upah kerja lembur. Yang dimaksud dengan hari-hari libur resmi adalah hari-hari yang ditetapkan sebagai hari libur nasional sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Presiden RI Nomor 251 Tahun 1967 tentang Hari Libur sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden RI No. 3 Tahun 1983 dan Keputusan Presiden RI No. 19 Tahun 2002 tentang Hari Tahun Baru Imlek. WAKTU KERJA PADA SEKTOR USAHA/PEKERJAAN TERTENTU
--	---

Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha ESDM	
Sebagai amanat Pasal 77 ayat (4) dan Pasal 78 ayat (4) UU Ketenagakerjaan terbit Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep-234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu.	
Perusahaan di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), termasuk Perusahaan Jasa Penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu, dapat memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa (ketentuan) waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, sebagai berikut :	d. 9 jam / hari dan (max) 63 jam dalam 7 <i>hari kerja</i> / periode kerja; e. 10 jam / hari dan (max) 70 jam dalam 7 <i>hari kerja</i> / periode kerja; f. 11 jam / hari dan (max) 77 jam dalam 7 <i>hari kerja</i> / periode kerja; g. 9 jam / hari dan (max) 90 jam dalam 10 <i>hari kerja</i> / periode kerja; h. 10 jam / hari dan (max) 100 jam dalam 10 <i>hari kerja</i> / periode kerja; i. 11 jam / hari dan (max) 110 jam dalam 10 <i>hari kerja</i> / periode kerja; j. 9 jam / hari dan (max) 126 jam dalam 14 <i>hari kerja</i> / periode kerja; k. 10 jam / hari dan (max) 140 jam dalam 14 <i>hari kerja</i> / periode kerja; l. 11 jam / hari dan (max) 154 jam dalam 14 <i>hari kerja</i> / periode kerja;
<u>Ketentuan yang berlaku Umum</u> (termasuk sektor Migas) :	
a. 7 jam / hari dan (max) 40 jam / minggu, untuk 6 <i>hari kerja</i> / minggu; b. 8 jam / hari dan (max) 40 jam / minggu, untuk 5 <i>hari kerja</i> / minggu;	Ketentuan waktu kerja sebagaimana tersebut huruf c sampai dengan n, <u>sudah termasuk waktu kerja lembur tetap</u> sebagai kelebihan 7 jam / hari (2 ayat (3)). Dengan demikian perusahaan yang menggunakan waktu kerja (c - n) tersebut, wajib membayar upah kerja lembur dengan perhitungan sebagai berikut :
<u>Ketentuan yang bersifat Khusus</u> (sektor Migas) :	
a. 9 jam / hari dan (max) 45 jam dalam 5 <i>hari kerja</i> / periode kerja; b. 10 jam / hari dan (max) 50 jam dalam 5 <i>hari kerja</i> / periode kerja; c. 11 jam / hari dan (max) 55 jam dalam 5 <i>hari kerja</i> / periode kerja;	a. untuk waktu kerja 9 jam / hari, wajib membayar <i>upah kerja lembur</i> setiap hari kerja = $3\frac{1}{2}$ x upah / jam; b. untuk waktu kerja 10 jam / hari, wajib membayar <i>upah kerja lembur</i> setiap hari kerja = $5\frac{1}{2}$ x upah / jam; c. untuk waktu kerja 11 jam / hari, wajib membayar <i>upah kerja lembur</i> setiap hari kerja = $7\frac{1}{2}$ x upah / jam;

Waktu Istirahat

Waktu kerja di sektor energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu sebagaimana tersebut (a - n), tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya 1 jam (Pasal 2 ayat (2) Kep-234).

Pelaksanaan waktu istirahat kerja di sektor energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu sebagaimana tersebut (a - n), diatur sesuai dengan kebutuhan yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian kerja Bersama (PK dan PP/PKB).

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja yang berlaku umum (a dan b), wajib memberikan waktu istirahat, masing-masing :

- setelah pekerja / buruh bekerja secara terus menerus selama 6 hari / minggu, atau 7 jam / hari dan 40 jam / minggu, wajib diberikan 1 hari istirahat (mingguan).
- setelah pekerja / buruh bekerja secara terus menerus selama 5 hari / minggu, atau 8 jam / hari dan 40 jam / minggu, wajib diberikan 2 hari istirahat (mingguan).

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja yang bersifat khusus (c - n), harus mempergunakan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat, yakni 2 : 1 periode kerja, dengan ketentuan maksimum 14 hari secara terus menerus dan istirahat minimum 5 hari dengan upah (dibayar) penuh.

Penggantian atau Perubahan Waktu Kerja

Perusahaan dapat melakukan pengantian atau perubahan waktu kerja dengan memilih dan menetapkan kembali waktu kerja yang telah ditentukan. Penggantian atau perubahan tersebut wajib diberitahukan terlebih dahulu oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya 30 hari (kalender) sebelum tanggal pelaksanaan perubahan.

Disamping itu, Pengusaha juga harus memberitahukan kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten / Kota setempat (Pasal 4).

Waktu Perjalanan Pergi Pulang

Apabila waktu perjalanan dari tempat tinggal resmi (*residence*) ke tempat kerja memerlukan waktu 24 jam atau lebih, adalah termasuk waktu kerja (Pasal 5 ayat (3) Kep-234).

Penyimpangan Waktu Kerja Yang Ditentukan

Dalam hal Perusahaan telah memilih dan menentukan salah satu dan/atau beberapa ketentuan waktu kerja tersebut, dan ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari ketentuan waktu kerja dimaksud, maka pengusaha wajib membayar sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah dipilih dan ditentukan (Pasal 6)

Waktu Kerja Pada Hari Libur Resmi

Dalam hal perusahaan memilih dan menetapkan waktu kerja normal (a dan b) dan mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, maka perusahaan wajib membayar upah kerja lembur.

Dalam hal hari libur resmi jatuh pada satu periode kerja yang telah dipilih dan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan waktu kerja yang bersifat khusus (sebagaimana pada huruf c – n), maka hari libur resmi tersebut dianggap sebagai hari kerja biasa (Pasal 7 dan 8). <u>Perhitungan Upah Kerja Lembur Sektor ESDM</u> Perusahaan yang menggunakan waktu kerja yang berlaku umum (a dan b), wajib membayar upah kerja lembur, sebagai berikut : a. pada hari kerja biasa : 1) Untuk jam kerja lembur pertama (setelah 7 atau 8 jam bekerja) = 1.5 x upah/jam; 2) Untuk jam kerja lembur berikutnya, 2 x upah/jam (sama). b. pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi : 1. untuk setiap jam dalam batas 7 jam, wajib dibayar upah kerja lembur sekurang-kurangnya 2 x upah/jam; 2. untuk jam kerja PERTAMA (selebihnya 7 jam), wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 3 x upah/jam; 3. untuk jam kerja KEDUA (selebihnya 7 jam) dan seterusnya, wajib dibayar upah kerja lembur sebesar 4 x upah/jam; Upah / jam adalah = $1 / 173 \times$ upah sebulan. (Pasal 9 dan 10)	Dasar perhitungan upah kerja lembur adalah upah bulanan. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah kerja lembur adalah 100% dari upah. Namun apabila komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, maka PERHITUNGAN UPAH KERJA LEMBUR adalah didasarkan pada hasil perhitungan yang lebih besar antara 100% upah pokok + TT (2 komponen), atau 75% dari seluruh komponen upah (3 komponen). <u>Laporan Penggunaan Waktu Kerja</u> Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud (tersebut di atas), harus melaporkan pelaksanaannya per triwulan (3 bulan) sekali kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten / Kota(?) setempat dengan tembusan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memuat : a. Ketentuan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan serta waktu istirahat; b. Jumlah pekerja; c. Daftar upah kerja lembur; d. Perubahan pelaksanaan waktu kerja (apabila terjadi). (Pasal 9) Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Usaha pertambangan umum memiliki karakteristik tersendiri yang antara lain
---	---

disebabkan karena lolaksi usaha pertambangan tersebut pada umumnya berada pada tempat yang terpencil sehingga tidak dapat diberlakukan waktu kerja dan waktu istirahat yang biasa.

Waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, baik pada daerah eksplorasi, eksploitasi atau pengapalan hasil tambang adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode (kerja) tertentu. Satu periode kerja adalah satuan waktu tertentu bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan dengan mengabaikan hari-hari kalender.

Pada suatu perusahaan di bidang pertambangan umum, termasuk perusahaan jasa penunjang (PJP), yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat menerapkan ketentuan waktu kerja dan (waktu) istirahat pada sektor ESDM (sebagaimana diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep-234/Men/2003, atau menerapkan periode kerja maksimal 10 (sepuluh) minggu berturut-turut bekerja, dengan ketentuan waktu kerja sehari paling lama 12 (duabelas) jam, di luar waktu istirahat selama 1 (satu) jam, dengan 2 (dua) minggu berturut-turut istirahat. Dan setiap 2 (dua) minggu dalam periode kerja (10 minggu) diberikan 1 (satu) hari istirahat (Pasal 2 ayat (1) dan (2) Kep-15/Men/2005), dengan ketentuan

pembayaran upah setelah 7 jam, adalah sebagai berikut :

- a. waktu kerja 9 jam /hari, wajib membayar upah kerja lembur/hari kerja = $3\frac{1}{2}$ x upah /jam;
- b. waktu kerja 10 jam/hari, wajib membayar upah kerja lembur/hari kerja = $5\frac{1}{2}$ x upah /jam;
- c. waktu kerja 11 jam/hari, wajib membayar upah kerja lembur/hari kerja = $7\frac{1}{2}$ x upah /jam;
- d. waktu kerja 12 jam/hari, wajib membayar upah kerja lembur/hari kerja = $9\frac{1}{2}$ x upah /jam. (Pasal 2 ayat (3) Kep-15)

Perhitungan *upah* dan upah kerja lembur tunduk pada pembayaran upah dan upah kerja lembur sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 8).

Ketentuan Pelaksanaan Waktu Istirahat

Pelaksanaan waktu istirahat (baik istirahat diantara jam kerja, atau istirahat mingguan) diatur dalam PK, PP atau PKB (Pasal 3).

Pergantian atau Perubahan Waktu Kerja

Ketentuan waktu kerja tersebut merupakan pilihan, dan perusahaan dapat melakukan *pergantian* atau *perubahan* waktu kerja dengan memilih dan menetapkan kembali sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan. Apabila perusahaan hendak dilakukan

pergantian atau perubahan, terlebih dahulu Pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya 30 hari (kalender) sebelum tanggal pelaksanaan perubahan. Disamping itu, Pengusaha juga memberitahukan kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten / Kota(?) setempat dengan tembusan instansi ketenagakerjaan Propinsi (Pasal 4).

Waktu Perjalanan Pergi Pulang

Apabila waktu perjalanan dari tempat tinggal resmi (*residence*) ke tempat kerja memerlukan waktu 24 jam atau lebih, adalah termasuk waktu kerja (Pasal 5)

Penyimpangan Waktu Kerja Yang Ditentukan

Dalam hal Perusahaan telah memilih dan menentukan salah satu dan/atau beberapa ketentuan waktu kerja tersebut, dan ternyata pekerja/buruh dipekerjakan kurang dari ketentuan waktu kerja dimaksud, maka pengusaha wajib membayar sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah dipilih dan ditentukan (Pasal 6)

Waktu Kerja Pada Hari Libur Resmi

Apabila terdapat hari libur resmi pada suatu periode kerja yang telah dipilih dan ditentukan, maka hari libur resmi tersebut adalah merupakan hari kerja biasa (Pasal 7).

Laporan Penggunaan Waktu Kerja

Perusahaan yang menggunakan waktu kerja sebagaimana dimaksud (tersebut di atas) harus melaporkan pelaksanaannya per triwulan (3 bulan) sekali kepada instansi

ketenagakerjaan Kabupaten/Kota(?) setempat dengan tembusan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memuat:

- Ketentuan waktu kerja yang dipilih dan ditetapkan serta waktu istirahat;
- Jumlah pekerja;
- Daftar upah kerja lembur;
- Perubahan pelaksanaan waktu kerja (apabila terjadi).

(Pasal 9)

KESIMPULAN

- Pengaturan waktu kerja normal, perhitungan upah kerja lembur pada hari kerja biasa dan pada hari libur resmi atau pada hari istirahat mingguan, diatur sama pada semua sektor ESDM dan pertambangan umum;

Ketentuan Waktu Kerja sektor ESD, secara umum sama seperti pada ketentuan waktu kerja di sektor pertambangan umum. Hanya pada sektor pertambangan umum dimungkinkan untuk bekerja dengan periode kerja maksimum 10 minggu . berturut-turut (bekerja) dan dengan 2 minggu berturut-turut istirahat. Setiap 2 minggu dalam periode kerja (yang 10 minggu) diberikan 1 hari istirahat. Waktu kerja paling lama 12 jam di luar waktu istirahat (1 jam).

- Waktu istirahat pada ketentuan waktu kerja normal yang ditentukan sekurang-kurangnya ½ jam (Pasal 79 ayat (2)

huruf a UUK), dan waktu istirahat pada sektor usaha sumber daya mineral pada daerah tertentu <u>sekurang-kurangnya 1 jam</u> (Pasal 2 ayat (2) Kep-234).	Sedangkan waktu istirahat kerja di sektor usaha pertambangan umum ditetapkan <u>selama (fix) 1 jam</u> (Pasal 2 ayat (2) Kep-15)** Sekian.
--	---