

# Informasi Hukum

Vol. 4 Tahun VII, 2005

## Isi :

- Standar Moral dan Etika
- Pembinaan dan Perlindungan Pekerja Anak
- Pilihan Hukum Dalam Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing yang Bekerja di Indonesia
- Rencana Pemerintah Indonesia untuk Mengesahkan Konvensi ILO No. 185 mengenai Dokumen Identitas Pelaut

*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 Novlari, 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

## ***Pengantar Redaksi***

*Edisi Info Hukum kali ini menyampaikan sejumlah tulisan dengan topik menarik, diantaranya bagaimana standar moral dan etika khususnya yang berkaitan dengan dunia ketenagakerjaan, bagaimana pembinaan dan perlindungan pekerja anak, serta pilihan hukum mana yang berlaku dalam kontrak bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.*

*Kami berharap edisi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.*

*Tim Redaksi membuka saran dan kritik yang bersifat membangun. Selamat membaca.*

***Tim Redaksi***

# STANDAR MORAL DAN ETIKA

Oleh Prof. Dr. Payaman Simanjutak \*)

Standar moral berfungsi sebagai alat ukur etika bisnis, yaitu standar ukuran nilai-nilai dan moral dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan bisnis. Etika bisnis merupakan proses mengevaluasi keputusan atau kebijakan bisnis sebelum atau sesudah ditetapkan, untuk mengetahui apakah kebijakan atau keputusan tersebut baik atau buruk, benar atau salah, sesuai dengan standar moral. Pengambilan keputusan di bidang bisnis atau di bidang ekonomi pada umumnya mengandung dimensi politik, teknologi, sosial dan etika. Pertimbangan-pertimbangan tersebut biasanya dilakukan sebelum keputusan bisnis dilakukan. Namun evaluasi etika bisnis dapat dilakukan dalam proses bahkan setelah keputusan bisnis dilaksanakan.

Standar moral terdiri dari beberapa prinsip moral umum dan khusus sesuai dengan budaya masyarakat setempat. Prinsip moral memuat pedoman bersikap yang berterima bagi masyarakat dan sikap-sikap yang tidak dikehendaki baik dalam melakukan bisnis maupun dalam interaksi hubungan sehari-hari. Pengukuran etika pengambilan keputusan bisnis dapat dilihat dari segi dampak atau konsekuensi keputusan, atau dari segi peraturan, atau dari segi keadilan.

## 1. Dampak Suatu Keputusan

Penilaian suatu keputusan bisnis dari segi etika dapat dinilai dari segi dampak yang

diakibatkannya, siapa yang diuntungkan dan siapa yang dirugikan. Konsekuensi suatu keputusan dapat dilihat kelompok yang diuntungkan atas kerugian kelompok lain (egoisme) atau dari segi manfaat atau utiliti yang diperoleh semua pemangku kepentingan. Egoisme merupakan suatu kebijakan atau keputusan yang mengutamakan kepentingan seseorang atau sekelompok orang atas kerugian dari orang atau kelompok orang lain di kalangan pemangku kepentingan (stakeholders).

Egoisme merusak tatanan jangka panjang. Dalam jangka pendek, sekelompok orang dapat menikmati keuntungan. Dalam jangka panjang, reaksi dari pihak yang dirugikan dapat mengganggu stabilitas usaha. Misalnya dalam rangka menarik investor asing, hak berserikat bagi pekerja dibatasi dan kenaikan upah ditekan. Dalam jangka pendek, investor dapat menikmati keuntungan besar, akan tetapi dalam jangka panjang antipati pekerja terhadap investor asing dapat tumbuh dan berkembang. Demikian juga sebaliknya bila untuk menaikkan upah pekerja, biaya lain berupa sarana pencemaran pencemaran lingkungan direduksi. Dalam jangka pendek pekerja dapat menikmati kenaikan upah. Dalam jangka panjang, lingkungan akan menderita atau tercemar sehingga tidak mampu lagi mendukung kelangsungan perusahaan, atau perusahaan dituntut harus membayar ganti rugi.

Pandangan utilitarian ini dikemukakan oleh Jeremy Bentham (1748-1832) dan John Stuart Mill (1806-1873) yang menyatakan bahwa suatu keputusan disebut sudah etis bila keputusan tersebut akan memberikan kemanfaatan (utiliti) yang paling tinggi dari semua alternatif keputusan. Artinya manfaat setiap alternatif keputusan bagi semua pemangku kepentingan harus dihitung termasuk dampaknya, baik dampak positif maupun dampak negatif (*externalities*). Kemudian manfaat dari setiap alternatif dibandingkan untuk memilih manfaat yang terbesar.

## 2. Peraturan

Peraturan memuat ketentuan yang harus diikuti dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh masyarakat. Peraturan memuat hak dan kewajiban setiap orang, kelompok orang, organisasi atau perusahaan. Peraturan dibentuk untuk pengakuan dan menjamin hak dan keadilan. Keputusan yang didasarkan pada dan sesuai dengan peraturan dianggap sudah etis dan memenuhi kriteria keadilan, karena peraturan dibentuk sudah mempertimbangkan faktor jaminan hak dan keadilan tersebut.

### a. Prinsip Hak

Setiap orang mempunyai hak dan kewajiban. Hak yang utama adalah hak asasi manusia (HAM), hak yang dimiliki oleh semua orang, berlaku secara universal. Setiap orang termasuk saya mempunyai hak asasi yang harus dihormati oleh orang lain.

Hak asasi yang sama juga dimiliki oleh orang lain yang saya harus hormati, tidak boleh saya lecehkan. Saya berkewajiban menghormati hak asasi orang lain sebagaimana saya mengharap-kan mereka wajib menghormati hak asasi saya. Setiap orang mempunyai hak berbicara. Hak saya berbicara harus dihormati semua orang sepanjang pembicaraan saya tidak mengganggu atau melecehkan hak asasi mereka.

Immanuel Kant (1724-1804) mengembangkan konsep hak moral dengan pemahaman bahwa setiap orang harus diperlakukan sebagai orang bebas dan sama yang satu dengan yang lain. Hak moral manusia harus berlaku secara universal. Suatu tindakan dapat dibenarkan secara moral bila tindakan yang sama dipandang baik di setiap tempat dan setiap waktu. Jadi tindakan tersebut harus bersifat universal dan berlaku timbal balik (*reversible*).

Ketentuan moral merupakan kewajiban setiap orang yang harus dipatuhi tanpa kecuali. Ketentuan tersebut merupakan aturan pasti yang harus dipatuhi dalam setiap pengambilan keputusan, tidak tergantung pada situasi, dan tidak memberi ruang pengecualian bagi seseorang walaupun kemungkinan berdampak memberi keuntungan lebih bagi beberapa pihak tertentu.

### b. Prinsip Keadilan

Keadilan berkaitan dengan masalah-masalah hak, kepatutan (*fairness*) dan persamaan.

Tindakan adil berarti menghormati hak setiap orang dan memperlakukan semua orang secara sama rata. Keadilan dapat dilihat dalam 3 bentuk yaitu keadilan distributif, keadilan retributif dan kompensasi.

Keadilan distributif dimaksudkan sebagai pemerataan atau distribusi semua manfaat dan beban dalam masyarakat secara adil. Manfaat mencakup kesempatan kerja dan penghasilan, pemilikan aset, kesempatan pendidikan, pelayanan kesehatan, waktu senggang dan istirahat. Beban mencakup bekerja, membayar pajak dan pelayanan sosial. Distribusi manfaat dan beban tersebut dapat dilakukan secara sama rata atau proporsional, berdasarkan kebutuhan atau upaya (*effort*) atau hasil kerja (*merit*), dan atau berdasarkan kontribusi sosial.

John Rawls mengembangkan teori keadilan dengan menggunakan konsep "tabir ketidaktahuan", posisi asli tanpa pengaruh atau pemaksaan dari luar. Keputusan diambil tanpa mengetahui terlebih dahulu siapa yang dibalik tabir itu: suku, jenis kelamin, umur, pendidikan, IQ atau hubungan sosial. Keputusan seperti itu akan memberi kesempatan yang sama kepada setiap orang memperoleh manfaat maksimum dari keputusan tersebut. Perbedaan mungkin terjadi, tergantung pada perbedaan respon setiap orang terhadap kesempatan tersebut.

Robert Nozick mengemukakan bahwa kebebasan (*liberty*) merupakan landasan keadilan distributif, yang memungkinkan setiap orang dapat memaksimalkan kemerdekaan pribadinya. Hal ini sesuai dengan teori hak (*entitlement theory*) yaitu bahwa : Seseorang yang telah menyewa atau membeli aset sesuai dengan ketentuan yang adil, berhak atas pemanfaatan aset tersebut.

Keadilan retributif berarti seseorang atau perusahaan harus membayar retribusi sebagai hukuman atas tindakannya yang salah. Di Indonesia retribusi dimaksudkan sebagai kompensasi yang harus dibayar perusahaan atas pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia. Misalnya retribusi penggunaan air pompa dan retribusi penggunaan jalan yang harus dibayar kepada Pemerintah Daerah setempat.

Kompensasi diberikan oleh seseorang atau perusahaan kepada pihak lain atas kesalahannya melakukan tindakan yang merugikan pihak lain tersebut. Misalnya, pengusaha melakukan pencemaran yang mematikan ikan-ikan di tambak beberapa keluarga. Pengusaha yang bersangkutan wajib membayar kompensasi sebagai ganti rugi sebesar nilai ikan-ikan yang mati tersebut.

### 3. Hak Asasi Manusia

Standar moral yang dikenal secara umum adalah Hak-hak Asasi Manusia yang diadopsi Persatuan Bangsa-Bangsa dalam tahun 1948.

Disamping itu berkembang hak-hak universal secara sektoral seperti di bidang ketenagakerjaan, di bidang perusahaan multinasional, khusus untuk anak, khusus untuk perempuan, dan lain-lain.

**a. Deklarasi PBB tentang Hak-hak Asasi Manusia**

Hak-hak Asasi Manusia (HAM) dimuat dalam Deklarasi Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) pada Sidang Umumnya tanggal 10 Desember 1948, yang lebih lanjut dikenal dengan *Universal Declaration of Human Rights*. Deklarasi HAM tersebut menyatakan bahwa :

- (1) Semua orang dilahirkan bebas serta mempunyai martabat dan hak-hak yang sama;
- (2) Semua orang mempunyai hak-hak asasi dan kemerdekaan yang sama tanpa dibedakan ras, warna kulit, asal usul sosial, pemilikan harta, dan atau status sosial;
- (3) Setiap orang mempunyai hak untuk hidup, kebebasan dan keamanan pribadi;
- (4) Tidak boleh melakukan perbudakan dan jual-beli orang;
- (5) Tidak boleh melakukan penyiksaan, kekejaman dan hukuman yang tidak berperikemanusiaan;
- (6) Setiap orang mempunyai hak untuk dihormati di depan hukum;
- (7) Semua orang sama di depan hukum dan memperoleh perlindungan yang sama tanpa diskriminasi;

- (8) Setiap orang berhak memperoleh perlindungan pengadilan yang berkompeten atas pelanggaran hak asasi manusia;
- (9) Setiap orang tidak boleh ditahan tanpa alasan yang jelas;
- (10) Setiap orang berhak memperoleh pembelaan umum yang sama dan adil dalam pengadilan yang bebas atas tindakan kriminal yang dituduhkan kepadanya;
- (11) Setiap orang yang diajukan ke pengadilan tetap dianggap tak bersalah sebelum kesalahan dimaksud terbukti dan ditetapkan oleh pengadilan yang berkompeten;
- (12) Setiap orang berhak memperoleh perlindungan atas campur tangan atau ancaman terhadap kehidupan pribadi, keluarga, dan kehormatannya;
- (13) Setiap orang berhak atas kebebasan pindah tempat tinggal di daerah negara;
- (14) Setiap orang berhak memperoleh suaka politik di negara lain;
- (15) Setiap orang berhak menjadi warga negara suatu negara;
- (16) Setiap laki-laki dan perempuan yang sudah dewasa berhak untuk kawin dan membangun keluarga, tanpa pembatasan karena suku, kewarganegaraan dan agama;
- (17) Setiap orang berhak mempunyai milik pribadi dan milik bersama;
- (18) Setiap orang berhak atas kebebasan mempunyai keyakinan dan agama, termasuk kebebasan untuk berpindah agama;

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(19) Setiap orang berhak atas kebebasan mempunyai idea dan menyatakan idenya;</p> <p>(20) Setiap orang berhak atas kebebasan berorganisasi;</p> <p>(21) Setiap orang berhak mengambil bagian dalam pemerintahan di negaranya secara langsung atau secara tidak langsung melalui sistem perwakilan; termasuk mempunyai akses yang sama untuk memperoleh layanan umum;</p> <p>(22) Setiap orang berhak memperoleh jaminan sosial sesuai dengan program dan kemampuan negara yang bersangkutan;</p> <p>(23) Setiap orang berhak untuk bekerja, atas kebebasan memilih pekerjaan, perlindungan terhadap pengangguran, pembayaran upah yang sama atas pekerjaan yang sama, serta membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja;</p> <p>(24) Setiap orang berhak atas istirahat kerja dan cuti dengan tetap menerima upah;</p> <p>(25) Setiap orang berhak atas kehidupan yang layak termasuk pemenuhan kesehatan dan kebutuhan keluarganya;</p> <p>(26) Setiap orang berhak atas pendidikan, termasuk pendidikan gratis untuk sekolah dasar dan bila mungkin sekolah yang lebih tinggi;</p> <p>(27) Setiap orang berhak secara bebas berpartisipasi dalam kebudayaan masyarakat.</p> <p>Disamping itu, Majelis Umum PBB juga telah mengadopsi beberapa Konvensi yang pada dasarnya merupakan penjabaran dari Deklarasi tersebut dan memuat beberapa prinsip penting mengenai Hak Asasi Manusia.</p> | <p>Salah satu yang penting adalah Konvensi tanggal 18 Desember 1979 tentang Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. Indonesia telah meratifikasi Konvensi tersebut dengan Undang-undang no. 7 tahun 1984. Pasal 11 Konvensi tersebut memuat perlindungan persamaan hak pekerja perempuan dan hak laki-laki, antara lain dalam memilih profesi dan pekerjaan, memperoleh kesempatan kerja, memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan dan promosi, memperoleh upah dan tunjangan-tunjangan yang sama, memperoleh perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk perlindungan fungsi reproduksi.</p> <p>b. Standar ILO</p> <p>Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau International Labour Organizational (ILO) didirikan tahun 1919 dengan tujuan meningkatkan perlindungan pekerja dan kondisi kerja di semua perusahaan, besar atau kecil, di setiap negara. Untuk itu ILO setiap tahun bersidang membahas dan menetapkan standar baru dalam bentuk Konvensi dan Rekomendasi. Konvensi memuat ketentuan dan perlindungan dasar di bidang ketenagakerjaan. Setiap negara anggota ILO diharapkan meratifikasi Konvensi tersebut menjadi undang-undang di negara yang bersangkutan. Rekomendasi memuat prinsip dan cara penerapan Konvensi, diharapkan dapat diberlakukan oleh negara anggota, dengan mengadopsi sebagian atau seluruh isi Rekomendasi tersebut dalam peraturan perundangannya.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Ketentuan yang diatur dalam setiap Konvensi itu seogianya merupakan standar minimum yang harus diterapkan oleh semua perusahaan di setiap negara, baik perusahaan multinasional maupun perusahaan domestik. Namun demikian perhatian dunia sekarang ini lebih terfokus kepada 8 Konvensi Dasar ILO yang dipandang sejajar dengan Hak-hak Asasi Manusia di bidang ketenagakerjaan. Kedelapan Konvensi Dasar tersebut digolongkan ke dalam 4 Kelompok, yaitu menyangkut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kebebasan berserikat dan berunding bersama (Konvensi No. 87 tahun 1948 dan No. 98 tahun 1949);</li> <li>2) Larangan kerja paksa (Konvensi No. 29 tahun 1934 dan No. 105 tahun 1957);</li> <li>3) Larangan mempekerjakan anak (Konvensi No. 138 tahun 1973 dan No. 182 tahun 1999);</li> <li>4) Larangan diskriminasi (Konvensi No. 100 tahun 1951 dan No. 111 tahun 1958).</li> </ol> <p><b>C. Pedoman Bagi Perusahaan Multinasional</b></p> <p>Dalam menanggapi peranan dan keterlibatan perusahaan multinasional di berbagai negara dalam masalah-masalah ekonomi, sosial dan politik, organisasi Ketenagakerjaan Internasional (International Labour Organisation) dalam tahun 1977 telah mengeluarkan ILO Tripartite Declaration of Principle on Multinational Enterprises and Social Policy yang memuat beberapa ketentuan yang harus diikuti perusahaan multinasional di bidang ketenagakerjaan, termasuk mengenai</p> | <p>rekrutmen pekerja, pelatihan, syarat-syarat kerja dan hubungan industrial. Dalam waktu yang bersamaan, yaitu dalam tahun 1976, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) yang beranggotakan 30 negara, juga menetapkan Guidelines for Multinational Enterprises yang kemudian disempurnakan pada bulan Juni 2000. Tujuan penyusunan kedua instrumen dan dokumen tersebut adalah untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) menjamin pelaksanaan perusahaan multinasional selaras dengan kebijakan pemerintah setempat;</li> <li>(2) memperkuat dasar saling mempercayai antara perusahaan multinasional dan masyarakat setempat;</li> <li>(3) membangun iklim investasi dari luar negeri;</li> <li>(4) mendukung pembangunan berkelanjutan di negara yang bersangkutan;</li> <li>(5) mendorong perusahaan multinasional tidak menurunkan standar serta tidak melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dengan dalih menghadapi kompetisi yang semakin tajam.</li> </ol> <p>Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan multinasional yang beroperasi di berbagai negara diminta untuk mengikuti ketentuan atau pedoman berikut ini.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Memahami dan memperhatikan kebijakan pemerintah setempat;</li> <li>(2) Mendukung pembangunan berkelanjutan terutama di bidang ekonomi, sosial dan lingkungan;</li> <li>(3) Menghormati Hak-hak Asasi Manusia;</li> <li>(4) Mendorong pembangunan kapasitas lembaga dan masyarakat setempat;</li> </ol> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(5) Mendorong peningkatan kualitas sumberdaya manusia antara lain melalui program pelatihan dan perluasan kesempatan kerja;</p> <p>(6) Menghindari tindakan diskriminatif;</p> <p>(7) Mengusahakan bermitra terutama dengan sub kontrak perusahaan lokal;</p> <p>(8) Menyusun dan melaksanakan sistem manajemen lingkungan, termasuk penyusunan rencana tindakan darurat bila terjadi bencana kecelakaan kerja;</p> <p>(9) Menghindari diri dari praktek penyalahgunaan.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>d. Pelaksanaan HAM di Indonesia</p> <p>Sidang Umum MPR RI tahun 2000 menyetujui amandemen kedua Undang-Undang Dasar 1945 mengenai Hak asasi manusia dimuat di Bab XA. Setiap orang berhak :</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>Secara khusus di bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial, perusahaan multinasional diminta :</p> <p>(1) menghormati hak pekerja melalui wakilnya untuk bernegosiasi merumuskan syarat-syarat kerja;</p> <p>(2) aktif dalam pencegahan mempekerjakan anak;</p> <p>(3) aktif dalam pencegahan kerja paksa;</p> <p>(4) menghindari diskriminasi dalam penerimaan dan memperlakukan pekerja dilihat dari segi ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, dan latar belakang sosial;</p> <p>(5) menyediakan fasilitas bagi wakil pekerja supaya dapat berunding efektif dengan pengusaha;</p> <p>(6) memperhatikan standar syarat kerja tidak kurang dari standar yang berlaku di perusahaan domestik;</p> <p>(7) mempekerjakan sebanyak mungkin tenaga kerja setempat dengan mempersiapkan mereka melalui pelatihan;</p> | <p>(1) untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya;</p> <p>(2) untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah;</p> <p>(3) untuk mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar, mendapat pendidikan, memperoleh manfaat ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni budaya;</p> <p>(4) untuk memperoleh perlindungan dan kepastian hukum;</p> <p>(5) untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja;</p> <p>(6) untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan;</p> <p>(7) atas kebebasan memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, dan memilih tempat tinggal di wilayah negara;</p> <p>(8) atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat;</p> <p>(9) untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi;</p> <p>(10) atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta bendanya;</p> <p>(11) untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia;</p> |

- (12) untuk hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal di lingkungan hidup yang sehat;
- (13) untuk memperoleh pelayanan kesehatan;
- (14) atas jaminan sosial untuk menjadi manusia bermartabat;
- (15) atas kebebasan dari perlakuan diskriminatif.

Bersamaan dengan Amandemen Undang-Undang Dasar 1945, juga telah diundangkan Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Khususnya Pasal 38 dan Pasal 39 Undang-undang tersebut menyatakan bahwa :

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

- (5) Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Khusus untuk pekerja perempuan, Pasal 49 Undang-undang tersebut menyatakan sebagai berikut :

- (1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Wanita berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Hak-hak asasi manusia sebagaimana dimuat dalam Piagam Deklarasi PBB Standar ILO, Pedoman Perusahaan Multinasional, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, serta Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, merupakan standar etika yang harus dipatuhi dalam tata pergaulan antar manusia dalam masyarakat, dalam organisasi sosial, dan dalam dunia bisnis.\*\*\*\*\*

#### KEPUSTAKAAN

- Clark, Barry, *Political Economy : A Comparative Approach*, 2<sup>nd</sup> ed. London : Praeger, 1998.
- Fritzsche, David J., *Business Ethics : A Global & Managerial Perspective*. New York : McGraw-Hill, 2005.
- OECD, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Paris : OECD, 2000.
- Romli Atmasasmita, Prof. Dr., *Pengantar Hukum Kejahatan Bisnis*. Jakarta: Kencana, 2003.
- Silk, Leonard and David Vogel, *Ethics and Profits*. New York : Simon and Schuster, 1976.
- Simanjuntak, Payaman, *Aplikasi Konvensi Dasar ILO*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 2000.
- , *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- , *Industrial Relations System in Indonesia*. Jakarta: Indonesia's Human Resources Development Association, 2004.
- Wogaman, J. Philip, *The Great Debate : An Ethical Analysis*. Philadelphia : The Westminster Press, 1997.

# ***Pembinaan Dan Perlindungan Pekerja Anak***

Oleh : Mohd. Syaiful Syamsuddin

## **A. Permasalahan Perlindungan Pekerja Anak**

Masa kanak-kanak adalah masa yang penting bagi seorang anak untuk belajar dari dunia sekelilingnya. Anak dapat mengembangkan keterampilan yang memudahkan baginya menjadi bagian dari lingkungan dan berperan dalam kehidupan keluarga dan masyarakat. Periode awal kehidupan ini adalah masa yang kritis untuk menentukan masa depan anak. Pekerjaan telah merampas kegiatan masa kanak-kanak dan menghambat pertumbuhan fisik dan perkembangan emosi serta perilaku sosial mereka.

Dilihat dari perkembangan fisik, pekerja anak jauh lebih rentan dari orang dewasa, karena fisik mereka masih tumbuh dan belum sepenuhnya terbentuk. Bekerja sebagai pekerja anak dapat mempengaruhi perkembangan kesehatan fisik mereka karena pekerjaan yang mereka lakukan dapat mengakibatkan mereka mengalami luka-luka atau menimbulkan penyakit. Akibat pekerjaan mereka ada yang dapat segera terlihat seperti luka-luka atau cacat seumur hidup, seperti buta, tuli, sesak nafas, sakit paru-paru tertular penyakit seksual yang dapat timbul setelah mereka dewasa.

Dilihat dari perkembangan emosi, pekerja anak sering bekerja dalam lingkungan yang

memungkinkan terjadinya eksploitasi, berbahaya, merendahkan martabat, derajat dan terisolasi. Mereka sering menerima perlakuan yang sewenang-wenang, kasar dan diabaikan oleh majikan mereka. Sebagai akibatnya anak-anak itu mengalami kesulitan untuk membentuk kasih sayang dan perasaan empati terhadap orang lain. Mereka mengalami masalah interaksi dan menjalin kerjasama dengan orang lain dan mereka sering kurang percaya diri dan merasa direndahkan.

Dilihat dari perkembangan sosial, anak yang bekerja tidak mendapat kesempatan untuk melakukan kegiatan penting yang merupakan bagian masa pertumbuhan seperti bermain, kesekolah dan bersosialisasi dengan teman sebayanya. Mereka tidak mendapat pendidikan dasar yang diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah kehidupan. Mereka juga tidak mendapat kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain dan ikut berpartisipasi aktif di tengah masyarakat dan menikmati hidup secara wajar.

Kegiatan seperti itu terpaksa mereka tinggalkan karena harus bekerja dan sebagai akibatnya mereka terdorong masuk ke dunia orang dewasa sebelum waktunya dan melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh orang dewasa.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>B. Dasar hukum perlindungan anak</b></p> <p>Berikut ini disajikan beberapa peraturan perundangan yang pernah berlaku dan yang berlaku terakhir yang mengatur mengenai pekerja anak di Indonesia.</p> <p><b>1. Stbl. No. 647 Tahun 1925</b></p> <p>Dalam Pasal 1 ketentuan ini disebutkan bahwa anak dibawah umur dua belas tahun tidak boleh melakukan pekerjaan di dalam atau untuk keperluan suatu perusahaan antara jam delapan malam dan jam lima pagi. Selanjutnya anak di bawah umur dua belas tahun tidak boleh melakukan pekerjaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) pembongkaran dan pemindahan barang, baik di pelabuhan dermaga dan galangan kapal maupun di stasiun, tempat pemberhentian di pabrik, yaitu ruangan tertutup atau dianggap tertutup, dimana di dalam atau untuk keperluan suatu perusahaan dipergunakan satu alat bertenaga mesin atau lebih;</li> <li>b) Di tempat kerja, yaitu ruangan tertutup, dimana di dalam atau untuk keperluan suatu perusahaan biasanya dilakukan pekerjaan tangan oleh sepuluh orang atau lebih secara bersama-sama;</li> <li>c) Pada pembuatan, pemeliharaan, perbaikan dan pembongkaran jalan tanah, penggalian, perairan dan bangunan serta jalan-jalan;</li> <li>d) Pada perusahaan kereta api atau trem;</li> <li>e) Pada pemuatan dan tempat pembongkaran muatan, di tempat penyimpanan barang dan gudang, kecuali jika membawa dengan tangan.</li> </ul> | <p>Anak di bawah umur dua belas tahun pada umumnya juga tidak boleh memindahkan barang berat di dalam atau untuk keperluan suatu perusahaan, jika pekerjaan ini nyata-nyata membutuhkan pengeluaran tenaga yang terlalu berat dari padanya. Tidak dianggap sebagai pekerjaan adalah pekerjaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) di tempat kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan semata-mata oleh anggota satu keluarga yang sama;</li> <li>b) seperti yang dimaksud pada a untuk keperluan rumah dan halaman sepanjang pekerjaan itu dilakukan oleh anggota keluarga atau secara gotong royong menurut kebiasaan yang berlaku setempat;</li> <li>c) di sekolah tehnik dan kejuruan untuk umum atau yang berada;</li> <li>d) dibawah pengawasan Pemerintah;</li> <li>e) di rumah pendidikan anak nakal dan rumah penampungan sementara milik Pemerintah, penjara, yayasan, rumah penampungan sementara dan usaha-usaha sosial yang berada dibawah pengawasan pemerintah.</li> </ul> <p>Apabila untuk kepentingan satu perusahaan yang sama dilakukan pekerjaan dalam ruangan tersendiri, akan tetapi yang berhubungan satu sama lain, maka ruangan tersendiri itu dianggap sebagai merupakan kesatuan ruangan yang tidak terpisah satu sama lainnya.</p> <p><b>2. Undang-undang No. 1 Tahun 1951 Bagian II Pasal 2</b></p> <p>Undang-undang Nomor 1 tahun 1951 telah mengatur mengenai pekerja anak, namun penerapan peraturan yang mencakup masalah anak pada khususnya</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

tidak dilakukan secara maksimal menyebabkan perundangan tersebut tidak memberikan kontribusi apapun dalam menyelesaikan masalah pekerja anak di Indonesia. Menurut Pasal 2 Undang-undang No. 1 Tahun 1951 "anak dibawah usia 14 tahun tidak diperbolehkan bekerja". Ketentuan pasal ini hanya berlaku bila ada peraturan pemerintah yang mengaturnya, sampai saat ini pasal ini tidak pernah diberlakukan karena tidak pernah ada peraturan pemerintah yang mengatifikannya.

**3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 01/Men/1987**

Walaupun Peraturan Menteri ini tidak lagi dapat diterapkan dikarenakan adanya kontradiksi dengan UU No. 20 Tahun 1999 dan UU No. 1 Tahun 2000 yang merupakan ratifikasi Konvensi ILO No. 138 dan 182, peraturan ini masih ada dan digunakan sebagai acuan bagi mereka yang tidak mengetahui perundangan yang baru secara baik. Dalam Permenaker Nomor: Per-1/Men/1987 tentang Perlindungan bagi Anak yang Terpaksa Bekerja ini, diperbolehkan mempekerjakan anak di bawah usia 14 tahun yang terpaksa bekerja karena alasan ekonomi, alasan untuk memberlakukan peraturan ini adalah untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja anak dibawah usia dengan cara mengatur pekerjaan mereka dan mengawasi mereka. Namun karena terbatasnya sistem pengawasan dan faktor lainnya membuat pekerja anak

dibolehkan untuk bekerja pada usia yang sangat muda tanpa dapat memberikan perlindungan khusus yang cukup bagi mereka.

Anak yang terpaksa bekerja boleh dipekerjakan kecuali sebagai berikut:

- a. Di dalam tambang, lobang, di dalam tanah, lobang di dalam tanah atau tempat mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah;
- b. Pekerjaan di kapal sebagai tukang api atau tukang batubara;
- c. Pekerjaan diatas kapal, kecuali bila ia bekerja di bawah pengawasan ayahnya atau seorang keluarga sampai dengan derajat ketiga;
- d. Pekerjaan mengangkut barang-barang berat;
- e. Pekerjaan yang berhubungan dengan alat produksi dan bahan-bahan berbahaya.

Bagi pengusaha yang mempekerja anak berkewajiban untuk: a) tidak mempekerjakan anak lebih dari 4 jam per hari, b) tidak mempekerjakan anak di malam hari, c) membayar upah pekerja anak sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku, dan d) wajib melakukan pengarsipan mengenai nama, umur dan pekerjaan yang dilakukan si anak.

Adapun jenis pekerjaan yang dilarang untuk dikerjakan oleh pekerja anak adalah:

- a. Semua pekerjaan yang melanggar hak-hak dasar anak;
- b. Semua pekerjaan yang berbahaya atau mengancam keselamatan, menguras tenaga, merusak fisiknya dan memanfaatkan usia mereka yang muda;

c. Semua pekerjaan yang merusak tumbuh kembang mereka dan atau merampas kehidupan masa kanak-kanak;

d. Semua pekerjaan yang menghalangi mereka untuk sekolah dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan dasar untuk tumbuh kembang demi masa depan mereka;

Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan mengganggu tumbuh kembang anak harus dicegah dan dihapuskan. Jenis-jenis pekerjaan yang menempatkan anak dalam bahaya yang serius harus menjadi prioritas utama untuk segera dihapuskan. Dan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan tersebut adalah:

a. Semua pekerjaan yang bertentangan dengan hak-hak dasar manusia seperti pekerja anak yang menjadi jaminan hutang, anak-anak yang bekerja dibawah kondisi praktek kerja sejenis perbudakan, menyediakan atau memanfaatkan anak-anak untuk pelacuran, menjual atau mengedarkan narkotik dan obat-obat terlarang, atau memproduksi serta mengedarkan gambar porno;

b. Semua pekerjaan berbahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya misalnya pekerjaan yang menggunakan bahan kimia, alat-alat dan mesin-mesin yang berbahaya, atau mengangkat beban berat dan melakukan tugas-tugas yang sulit;

Semua pekerjaan yang kondisi dan lingkungan kerjanya berbahaya, menempatkan anak-anak

pada resiko tindak kekerasan fisik, pelecehan seksual, terisolasi atau pada malam hari, jam kerja yang panjang dan bekerja dalam kondisi suhu yang diluar batas normal.

#### 4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-undang mencabut ketentuan lama diatas yang mengatur mengenai pekerja anak. Dengan undang-undang ini ditegaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial anak.

#### C. Hakekat Pekerja Anak

Di seluruh dunia banyak anak mulai bekerja pada usia yang masih muda yaitu pada usia enam atau tujuh tahun, mungkin mereka membantu di rumah, mengirim pesanan atau membantu orang tuanya di ladang. Aktivitas tersebut sering didukung oleh orang-orang dewasa dalam keluarga, karena hal itu dianggap akan bermanfaat bagi tumbuh kembang anak. Anak-anak belajar bertanggung jawab dan mereka bangga dapat mengerjakan tugas orang dewasa dan membantu mempertahankan hidup keluarganya. Dengan mengamati dan ikut bekerja dengan orang dewasa dan anak-anak lainnya, anak-anak belajar keterampilan dan sekaligus mendapatkan pengetahuan yang berguna untuk masa depan mereka.

Bekerja semacam itu dianggap menjadi pengenalan awal menuju dunia orang dewasa, dunia kerja dan merupakan bagian dari proses kehidupan dari masa anak-anak memasuki masa dewasa. Kenyataannya, pekerjaan yang mereka lakukan sering tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karena ternyata pekerjaan yang mereka lakukan justru menghambat tumbuh kembang mereka dan sama sekali tidak memberikan dampak positif bagi kehidupan mereka.

ILO memperkirakan di Indonesia terdapat sekitar 6 juta anak yang terpaksa bekerja pada usia antara 5-14 tahun. Sekitar 12 juta anak terpaksa tidak sekolah karena krisis ekonomi. Jutaan anak di seluruh dunia melakukan pekerjaan yang berbahaya. Di banyak Negara, setiap anggota keluarga miskin dari anak sampai dewasa akan melakukan apa saja untuk dapat bertahan hidup. Anak-anak sering dipaksa untuk bekerja sejak usia dini dalam kondisi kerja yang seringkali membahayakan kehidupannya.

Anak terpaksa bekerja adalah anak yang berumur 14 tahun keatas karena alasan sosial ekonomi, terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan baik untuk keluarga maupun memperoleh penghasilan untuk dirinya sendiri. Di dalam undang-undang No. 20 tahun 1999 pemerintah Indonesia telah mendeklarasikan usia minimum seorang anak untuk diperbolehkan bekerja adalah 15 tahun (sesuai dengan Konvensi ILO No.138 tahun 1973).

Pekerjaan apapun yang membahayakan anak-anak secara fisik, mental kesehatan dan moral tidak boleh dilakukan oleh mereka yang berusia dibawah 18 tahun. Tetapi jika aspek kesehatan, keselamatan dan moral terlindungi secara penuh dan jika mereka mendapatkan pelatihan, pekerjaan yang memadai, maka mereka yang berusia lebih muda sampai batas 16 tahun diperbolehkan melakukannya.

Anak berusia 13 sampai 15 tahun boleh melakukan pekerjaan ringan selama tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka atau mengganggu kehadiran mereka di sekolah atau mengikuti program pelatihan dan orientasi kejuruan. Keadaan badan anak umumnya masih lemah. Dipandang dari sudut pendidikan, anak harus bersekolah sampai 14 tahun, yaitu sampai sekolah menengah atau sesudah keluar sekolah dasar ditambah 2 atau 3 tahun sekolah kejuruan. Dianggap sebagai tempat kerja adalah: a) tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya, dan b) termasuk tempat kerja ialah semua runagan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Pada hakekatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka selayaknya

dimanfaatkan untuk bekerja, bermain bergembira dan berada di dalam suasana damai :

a. Namun pada kenyataannya banyak anak dibawah usia 18 tahun yang telah terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi, antara lain di sektor industri dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami oleh orang tuanya atau faktor lain seperti budaya;

b. Bekerja bagi anak tidak selalu memberi dampak buruk sepanjang pekerjaan itu tidak merugikan perkembangan anak. Namun bila pekerjaan itu karena sifatnya dapat mengganggu perkembangan anak, maka diperlukan suatu strategi untuk membantu mereka.

D. Dengan memahami perbedaan antara anak yang bekerja dengan pekerja anak maka kita dapat memahami tentang pekerja anak. Pekerja anak adalah masalah yang kompleks dan memerlukan penanganan yang berbeda. Pemerintah baik pusat maupun daerah perlu mengambil tindakan-tindakan yang positif dalam menentukan sasaran dan segera menghapuskan masalah tersebut. Pemerintah harus mengambil tindakan nyata untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga miskin tetapi harus dan tidak akan dapat berjuang sendiri. Seluruh masyarakat harus digerakan untuk bertindak dan membebaskan pekerja anak dari kondisi kerja yang penuh bahaya dan memberikan mereka alternatif-alternatif kerja yang sesuai. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam usaha menghapuskan pekerja anak.

#### Konvensi ILO No. 138 dan No. 182

Anak sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi atau hak dasar sejak dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang boleh merampas hak tersebut. Hak dasar anak diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam Piagam Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB), Deklarasi PBB Tahun 1948 tentang Hak-hak asasi manusia, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944, Konstitusi ILO, Deklarasi PBB Tahun 1959 tentang Hak-hak Anak, Konvensi PBB Tahun 1966 tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya dan Konvensi PBB Tahun 1989 tentang hak-hak anak. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakan, dan melindungi hak tersebut.

Salah satu bentuk hak dasar anak adalah jaminan untuk tumbuh kembang secara utuh baik fisik maupun mental. Jaminan perlindungan hak dasar tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945. Sebagai anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau *Internasional Labour Organization* (ILO), Indonesia menghargai, menjunjung tinggi dan berupaya menerapkan keputusan-keputusan lembaga Internasional dimaksud.

Konvensi ILO tahun 1973 No. 138 *Concerning minimum age for Admission to Employment*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja) telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 1999. Salah satu metode yang efektif agar anak-anak tidak bekerja pada usia yang terlalu muda adalah dengan cara membuat aturan yang legal tentang batas usia untuk diperbolehkan bekerja. Prinsip utama Konvensi ILO tersebut adalah, batas usia minimum bagi anak untuk diperbolehkan bekerja ditetapkan pada usia 15 tahun atau pada usia dimana anak-anak telah menyelesaikan pendidikan dasarnya. Semua jenis pekerjaan yang membahayakan fisik, mental atau kesehatan moral anak tidak boleh dikerjakan oleh anak dibawah usia 18 tahun. Anak yang berusia antara 13-15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang hal itu tidak mengancam kesehatan dan keselamatan dirinya, menghalangi mereka untuk bersekolah atau mengikuti orientasi pendidikan kejuruan serta program pelatihan konvensi tersebut juga merekomendasikan batas usia minimum untuk bekerja seharusnya tidak boleh kurang dari usia menyelesaikan pendidikan dasar.</p> <p>Dengan mengesahkan Konvensi ini, Pemerintah Indonesia wajib menetapkan Kebijakan Nasional untuk meningkatkan batas usia minimum yang diperbolehkan bekerja sampai pada suatu tingkat yang sesuai dengan perkembangan fisik dan mental orang dewasa. Berdasarkan ketentuan itu di Indonesia batas usia untuk bekerja adalah, usia minimum untuk bekerja 15 tahun, pekerjaan berbahaya</p> | <p>18 tahun, dan pekerjaan ringan 13-15 tahun. Dengan demikian akan dapat: a) menghapuskan pekerja anak melalui pembatasan usia minimum untuk bekerja, b) melindungi anak dari gangguan perkembangan mental, fisik, intelektual dan sosial, c) meningkatkan kualitas pendidikan anak untuk peningkatan kualitas hidup, dan d) menghapus bentuk-bentuk pekerjaan yang sangat berbahaya bagi anak.</p> <p>Ruang lingkup Konvensi ILO ini berlaku bagi semua pekerjaan baik pada sektor formal dan informal kecuali usaha keluarga dan untuk konsumsi local dan pekerjaan dibidang kesenian. Yang menjadi masalah pokok dalam pelaksanaan Konvensi ILO tersebut adalah: a) dilema antara melindungi pekerja anak dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga, b) pengaruh budaya setempat yang menganggap anak bekerja sebagai bagian dari pendidikan dan kewajiban anak untuk membantu orang tua. Nilai budaya itu yang mengakibatkan kurangnya kontrol sosial.</p> <p>Untuk mengatasi hal itu perlu dilakukan program berupa: a) adanya Komitmen Nasional untuk mengatasi masalah pekerja anak yang melibatkan semua pihak terkait baik dari unsur pemerintah maupun masyarakat, b) menyusun program Aksi Nasional yang dituangkan dalam Rencana Aksi Nasional (RAN), c) meningkatkan pengawasan dengan melibatkan peran serta masyarakat melalui pemberian ruang yang lebih kondusif dalam melakukan control social (melibatkan Lembaga Swadaya</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Masyarakat), dan d) meningkatkan kerjasama Internasional dalam program pengentasan masalah tenaga kerja anak. Konvensi Dasar ILO yang berikutnya mengenai anak adalah Konvensi ILO Tahun 1999 No. 182 *Concerning The Prohibition and Immediate Action for The Elimination of The Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO mengenai Pelarangan dan Tindakan segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak). Konvensi telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Undang-undang No. 1 Tahun 2000. Untuk menghapus pekerja anak memang memerlukan waktu, tenaga dana dan kesadaran seluruh masyarakat, akan tetapi banyak anak yang tidak bisa menunggu sampai pemecahan masalah kemiskinan dan pembangunan terselesaikan. Oleh karena itu seluruh anggota ILO menyepakati sebuah konvensi yang meminta agar pemerintah segera melarang bentuk-bentuk pekerjaan tertentu yang amat membahayakan bila dilakukan oleh anak di bawah usia 18 tahun, jenis pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perbudakan dan bentuk kerja paksa

Perbudakan atau sejenis perbudakan, kerja paksa dan pekerjaan rumah tangga yang amat berat tergolong salah satu jenis pekerjaan yang dilarang untuk dilakukan oleh anak menurut konvensi ini. Orang tua menerima sejumlah uang dari majikan atau pencari kerja di desa sehingga anak dipaksa diambil dari rumah dan disuruh bekerja sepanjang siang dan malam hari dengan waktu kerja yang amat panjang,

melakukan pekerjaan yang berat dan jauh dari keluarganya dalam hal ini berarti anak tidak menerima upah bagi dirinya.

Perdagangan anak. Dengan iming-iming mendapatkan pekerjaan yang bergaji besar dikota, anak diambil dari keluarganya dengan penggantian uang amat kecil bahkan tidak sama sekali, kemudian dibawa ke kota. Sekali mereka datang ke kota mereka "dijual" kepada siapa saja yang mau membayarnya lebih mahal kadang-kadang ke luar pulau bahkan ke luar negeri. Mereka harus mengerjakan berbagai jenis pekerjaan yang berat bahkan harus menjadi pekerja seks.

b. Pelacuran anak

Anak yang dipaksa untuk menjadi pekerja seks biasanya selalu dieksploataasi dan di perlakukan sewenang-wenang baik oleh calo tenaga kerja, orang tuanya, maupun mucikari. Anak adalah korban dan tidak pernah dapat dikatakan memasuki dunia pelacuran dengan sikarela walaupun jika anak itu mengatakan demikian, hal itu sebenarnya disebabkan oleh pertakuan yang selama ini diderita anak tersebut baik dari orang tuanya mecikari maupun orang yang membawanya.

c. Pekerjaan yang dilarang

Pekerja anak untuk pekerjaan yang terlarang seperti perdagangan narkotik dan obat terlarang. Memproduksi serta mengedarkan produk pornografi dan barang-barang selundupan.

d. Pekerjaan yang amat berbahaya atau beresiko tinggi.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Bekerja di tempat yang amat berbahaya termasuk bekerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) di pertambangan di darat maupun di tengah laut;</li> <li>2) dengan mesin berbahaya, peralatan berat dan alat berbahaya lainnya;</li> <li>3) membawa beban berat yang diluar kemampuannya;</li> <li>4) di lingkungan kerja yang tidak sehat baik karena suhu udara yang berubah secara dratis, rawan terhadap, rawan terhadap kemungkinan kecelakaan, maupun kebisingan yang berlebihan dan dalam kondisi kerja yang menyulitkan anak seperti jam kerja yang amat panjang, terlalu malam dan mendapat perlakuan buruk pimpinan.</li> </ol> <p>Latar Belakang Konvensi ILO No. 182 dimaksud adalah bahwa penyebab utama munculnya pekerja anak adalah faktor kemiskinan meskipun bukan satu-satunya penyebab. Dengan Konvensi ini merupakan instrument untuk penghapusan pekerja anak secara bertahap. Oleh karena itu untuk mengnghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak memerlukan tindakan segera dan komperhensif, melaksanakan pendidikan dasar Cuma-cuma, dan melakukan upaya rehabilitasi dan integrasi sosial.</p> <p>Ruang lingkup Konvensi ILO No. 182 ini ditujukan terhadap semua orang yang berusia dibawah 18 tahun, dan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dimaksud</p> | <p>adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Perbudakan atau praktek sejenisnya seperti: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Perdagangan anak untuk membayar hutang;</li> <li>2) Pengolahan lahan oleh anak-anak miskin;</li> <li>3) Kerja paksa termasuk pelibatan dalam konflik bersenjata.</li> </ol> </li> <li>b. pemanfaatan, menyediakan/menawarkan anak untuk pelacuran produksi pronografi atau pertunjukan porno;</li> <li>c. memanfaatkan, menyediakan/menawarkan anak untuk kegiatan ilegal, khususnya produksi dan perdagangan obat bius dan obat terlarang;</li> <li>d. pekerjaan yang sifat dan keadaan dalam pelaksanaannya membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.</li> </ol> <p>Untuk itu Negara wajib mengambil tindakan segera dan efektif untuk melarang dan menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, pejabat yang berwenang wajib mengidentifikasi tempat dimana bentuk pekerjaan terburuk dimaksud ditemukan, menetapkan mekanisme yang sesuai untuk memantau pelaksanaan ketentuan konvensi, merancang dan melaksanakan program aksi untuk menghapus bentuk-bentuk terburuk pekerjaan anak sebagai prioritas. Hal itu dilakukan dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. mencegah masuknya anak dalam bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;</li> <li>b. memberikan bantuan langsung, rehabilitasi dan integrasi;</li> </ol> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- c. melakukan pendidikan dasar Cuma-Cuma;
  - d. Identifikasi anak berisiko khusus;
- memperhitungkan situasi khusus anak perempuan.

Dalam mempertimbangkan dan menetapkan jenis pekerjaan yang termasuk dalam golongan pekerjaan hazardus (berbahaya) hendaknya dapat melihat pada Rekomendasi ILO No. 190 sebagai berikut:

1. Mengekpose anak terhadap penyalahgunaan fisik, psikologi, atau seksual;
2. Pekerjaan bawah tanah, air, tempat tinggi, berbahaya atau dalam ruangan tertutup;
3. Pekerjaan dengan mesin, peralatan dan perkakas berbahaya, pekerjaan dengan atangan atau angkutan beban berat;
4. pekerjaan kondisi sulit seperti waktu kerja panjang, malam hari atau dikurung ditempat tertutup.

Semua negara yang telah meratifikasi Konvensi ini terikat untuk segera mengambil tindakan dan peraturan yang mengikat untuk menjamin agar semua ketentuan dalam konvensi ini dapat terlaksana dengan baik. Pemerintah Indonesia melalui Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 pada bulan Maret 2000 yang lalu telah meratifikasi Konvensi ini, sehingga Pemerintah Indonesia pun terikat untuk menghapuskan serta melarang jenis-jenis pekerjaan seperti ini dilakukan oleh anak-anak dibawah usia 18 tahun. Semua ketentuan perundang-undangan yang masih belum sesuai dengan Konvensi ini harus disempurnakan dan disesuaikan.

Isu utama berkaitan dengan Konvensi ILO No. 182 di Indonesia adalah: a) perdagangan dan pelacuran anak, b) pekerja anak di jemat di pantai timur Sumatera, dan c) Pelibatan anak dalam perdagangan narkoba.

Guna mengatasi isu tersebut dan menghapus pekerja anak disusun langkah-langkah melalui pembentukan Komite Aksi Nasional (KAN) Penghapusan Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Keppres 12 Tahun 2001) dengan mandat: a) menyusun Rencana Aksi Nasional (RAN), b) memantau dan mengevaluasi Rencana Aksi Nasional, dan c) menginventarisir permasalahan dan meneruskan kepada lembaga yang berwenang.

#### E. Konsep Dasar

5. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 dan Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000. ratifikasi ke 2 Konvensi ILO tersebut menunjukkan komitmen Pemerintah Indonesia dalam memberikan perlindungan terhadap anak;
6. Salah satu kewajiban negara yang meratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 adalah menyusun suatu rencana aksi nasional guna mengambil tindakan yang

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>efektif dan segera untuk menghapuskan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;</p> <p>4. Untuk memenuhi kewajiban tersebut Presiden Republik Indonesia telah membentuk Komite Aksi Nasional (KAN) Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2001 tanggal 17 Januari 2001. Komite Aksi Nasional diketuai Menakertrans dan beranggotakan dari berbagai instansi Pemerintah terkait, TNI, POLRI, LSM, Perguruan Tinggi, Mas Media, Asosiasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Buruh, Lembaga Keagamaan, yang mempunyai tugas untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menyusun Rencana Aksi Nasional (RAN);</li> <li>b. Menyampaikan berbagai hambatan dan masalah pelaksanaan Rencana Aksi Nasional kepada lembaga yang berwenang untuk mendapatkan penanganan;</li> <li>c. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana aksi nasional.</li> </ul> <p>5. Adapun fungsi Komite Aksi Nasional adalah;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Merumuskan kebijakan, model dan standar penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;</li> <li>b. Merumuskan dan melakukan pemantauan dan evaluasi Rencana Aksi Rencana.</li> </ul> <p>6. Sedangkan fungsi Komite Aksi Propinsi adalah:</p> | <p>7. Melakukan koordinasi, integrasi dan bintek penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;</p> <p>8. Merumuskan dan melakukan pemantauan dan evaluasi rencana aksi propinsi;</p> <p>Fungsi Komite Aksi Kabupaten-Kota adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melaksanakan program penghapusan bentuk terburuk pekerjaan anak di Kabupaten-Kota.</li> <li>b. Merumuskan dan melakukan pemantauan dan evaluasi rencana aksi nasional dalam lingkup Kabupaten-Kota.</li> </ul> <p>Program pemantauan, evaluasi dan pelaporan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dalam melaksanakan suatu Gerakan Aksi Nasional maka program pemantauan, evaluasi dan pelaporan sangat penting dilakukan guna menetapkan sejauhmana keberhasilan Rencana Aksi Nasional yang dapat dinilai dari pelaksanaan fungsi pemantauan, evaluasi dan pelaporan, antara lain dilakukan dengan: a) mengetahui pencapaian hasil dan dampak, b) mengetahui kesulitan pelaksanaan Rencana Aksi Nasional, dan c) memberikan akses terhadap partisipasi masyarakat.</li> <li>b. Proses pemantauan, evaluasi dan pelaporan, Komite Aksi Nasional memantau dan mengevaluasi Pusat, Komite Aksi Propinsi, Komite Aksi Kabupaten Kota, dan lokasi program. Komite Aksi Propinsi: memantau dan mengevaluasi program dan kegiatan Komite Aksi Kabupaten-Kota. Komite Aksi Kabupaten Kota memantau dan mengevaluasi kegiatan dan program aksi.</li> </ul> <p>*****</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

# Pilihan Hukum Dalam Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia\*

\* Komentor atas pendapat LPHI FH-UI mengenai *Choice of Law* pada *Labour Agreement*

oleh : Umar Kasim

## PENDAHULUAN

Berkenaan dengan hubungan dagang antar negara atau hubungan bisnis antara pelaku usaha dari suatu negara ke negara lainnya, maka timbul berbagai macam permasalahan akibat benturan-benturan hukum dan peraturan antara satu negara dengan negara lainnya lainnya. Demikian juga tidak jarang terjadi antara seseorang atau satu pihak dengan orang atau pihak lainnya. Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam hubungan dagang atau bisnis internasional adalah permasalahan hubungan kerja lintas negara, terutama yang menyangkut klausul *pilihan hukum* dalam Perjanjian Kerja atau Kontrak Kerja.

Klausula pilihan hukum (*choice of law*) adalah merupakan ketentuan yang mengatur hukum mana yang berlaku (*governing law*) dalam suatu perjanjian (termasuk Perjanjian Kerja), atau menentukan hukum mana yang harus diterapkan apabila terjadi perselisihan diantara pihak-pihak yang melakukan perjanjian (*applicable law*).

Berdasarkan azas kebebasan berkontrak (*beginzel der contact vrijheid*) pada dasarnya para pihak dapat secara bebas menentukan dalam (klausul) perjanjian yang dibuat untuk

memilih dan menentukan hukum mana yang dipakai dalam penyelesaian perselisihan bilamana terjadi *dispute* dalam pelaksanaan perjanjian dimaksud (*dispute clause*). Namun menjadi persoalan apabila para pihak tidak atau lalai mencantumkan *dispute clause* tersebut sebelum terjadinya permasalahan. Persoalan kemungkinan akan menjadi berkepanjangan, karena terdapat unsur-unsur asing di dalamnya. Permasalahannya, dapatkah dalam Perjanjian Kerja memuat klausula pilihan hukum seperti pada perjanjian (bisnis atau dagang) pada umumnya sebagaimana dimaksud pada azas kebebasan berkontrak ?. Persoalan inilah yang diangkat dalam tulisan ini, walaupun akan mengerucut hanya pada *choice of law* perjanjian kerja atau Kontrak Kerja dalam hubungan kerja.

Upaya mencari jawaban yang akurat, independen dan *argumentatif* serta *reasonable* dalam kasus *pilihan hukum* ini, tidak kurang upaya yang dilakukan.

Disamping melakukan studi kepustakaan dan studi komparasi melalui koordinasi dengan berbagai instansi terkait, Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI melayangkan surat pertanyaan kepada Dekan

Fakultas Hukum Universitas Indonesia cq. *Center for International Law Studies* -Lembaga Pengkajian Hukum Internasional- (LPHI FH-UI) Nomor B.340/SJ/HK/2005 tanggal 8 Agustus 2005, guna meminta pandangan-pandangan atau pendapat para pakar dan akademisi guna memberikan masukan berkenaan dengan *choice of law* terutama yang menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan pilihan hukum pada Kontrak Kerja. Pendapat LPHI FH-UI disampaikan melalui surat Nomor 188/LPHI/VIII/2005, tanggal 22 Agustus 2005 perihal penjelasan mengenai HPI Indonesia. Penjelasan dari LPHI FH-UI inilah yang akan ditampilkan dalam tulisan ini dengan komentar saya terhadap pandangan-pandangan LPHI FH-UI tersebut.

#### PERMASALAHAN

Dari 3 macam topik permasalahan dalam surat pertanyaan tersebut diatas, hanya satu topik permasalahan yang akan dibahas, yakni apakah seorang Warga Negara Asing ("WNA") yang bekerja di Indonesia pada *level* jabatan di bawah Direksi atau Komisaris, yakni (biasanya dengan *namen clatuur*) General Manager ("GM") atau *Senior Manager* ("SM") ke bawah, dapat melakukan *choice of law* pada hukum negara asalnya atau hukum suatu negara tertentu (dalam perjanjian kerjanya dengan korporasi tempat kerjanya)?

#### ANALISA

Berkaitan dengan permasalahan-permasalahan tersebut di atas, dari *Center for International Law Studies* (Lembaga

Pengkajian Hukum Internasional) Fakultas Hukum Universitas Indonesia, "LPHI FH-UI", memberikan pendapat sebagai berikut :

Seorang WNA yang bekerja di korporasi Indonesia sebagai GM atau SM yang berkewarganegaraan asing, dapat bekerja di Indonesia karena 3 hal, sebagai berikut :

1. GM atau SM melakukan kontrak kerja (perjanjian kerja, *labour agreement*) dengan kantor pusatnya (*Principal*) dan kemudian ditempatkan pada anak perusahaan *Principal* di Indonesia;
2. GM atau SM melakukan kontrak kerja dengan PT (perseroan) PMA di Indonesia yang langsung mempekerjakan di proyek PT. PMA tersebut di wilayah Indonesia; dan
3. GM atau SM melakukan kontrak kerja dengan PT (baik PT. biasa, maupun PT. PMA atau PT. PMDN) yang bergerak di bidang penyedia jasa, lalu GM atau SM tersebut di tempatkan di proyek PT lain di Indonesia yang memiliki perjanjian dengan PT penyedia jasa tersebut (*outsourcing*). (semua kontrak yang dilakukan oleh dan antara GM atau SM dengan *Principal* atau PT tersebut untuk selanjutnya disebut sebagai "*Kontrak Kerja*")

Kontrak Kerja yang dilakukan melalui kemungkinan-kemungkinan tersebut di atas adalah termasuk dalam lingkup Hukum Perdata Internasional ("HPI"). Kontrak Kerja tersebut dikategorikan demikian, karena dalam Kontrak Kerja ini ada unsur-unsur asing yang berkaitan dengan (a) pihak-pihak dalam Kontrak Kerja, dimana

subyek hukum Indonesia yang bertaut dengan subyek hukum asing; dan (b) tempat prestasi atau pekerjaan dilakukan di Indonesia. Kewarganegaraan yang berada dari subyek hukum atau tempat dimana prestasi atau pekerjaan dilakukan merupakan Titik Pertalian Primer ("TPP"). TPP adalah salah satu teori yang dikenal dalam HPI, yang berarti faktor-faktor dan keadaan-keadaan yang menciptakan bahwa suatu hubungan menjadi hubungan HPI (vide Sudargo Gautama, *Pengantar HPI Indonesia*, Jakarta Binacipta, 1987, hal.25). Dengan pertautan tersebut, maka terjadi pertemuan sistem hukum Indonesia dengan suatu sistem hukum asing. Pertautan antara sistem-sistem hukum yang berbeda mengakibatkan perlu ditentukan-nya hukum yang berlaku (*applicable law*) bagi Kontrak Kerja tersebut.

Berdasarkan asas kebebasan berkontrak dalam bidang hukum kontrak (sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerdata Indonesia), hukum yang berlaku bagi suatu kontrak ditentukan oleh para pihak berdasarkan teori *Pilihan Hukum*. Teori Pilihan Hukum ini, adalah salah satu teori yang dikenal dalam HPI.

Pilihan Hukum telah diterima secara umum, namun yang menjadi permasalahannya adalah sampai sejauhmana Pilihan Hukum dapat dilakukan, atau dengan kata lain, apakah yang menjadi batasan-batasan bagi dilakukannya Pilihan Hukum.

Dalam bukunya *Pengantar Hukum Perdata Internasional Indonesia*, Sudargo Gautama menyebutkan (hal. 170) bahwa "....pada pokoknya para pihak memang bebas untuk melakukan pilihan hukum yang mereka kehendaki. Tetapi kebebasan ini bukan berarti sewenang-wenang. Pilihan Hukum hanya boleh dilakukan sepanjang tidak melanggar apa yang dikenal sebagai "ketertiban umum"...". Lebih lanjut beliau menyatakan, bahwa ketertiban umum yang dimaksud dalam pengertian ini adalah "... konsepsi yang terbatas sekali daripada *ordre public* ini". Lain pembatasan, ialah bahwa Pilihan Hukum hanya boleh hanya boleh dilangsungkan untuk bidang kontrak tetapi tidak semua bidang kontrak.

Ada pengecualiannya, yakni mengenai Kontrak Kerja (Sudargo, hal. 170). Persoalan ini terkait dengan kaidah-kaidah hukum yang menurut beliau bersifat *super memaksa*. Kaidah-kaidah ini dikatakan sebagai, "....Peraturan-peraturan yang sifatnya demikian erat dengan peraturan daripada seluruh kehidupan ekonomi suatu negara....". Sebagai contoh dikemukakan peraturan-peraturan mengenai devisa, peraturan mengenai pembatasan import dan export, peraturan mengenai sewa-menyewa dan peraturan mengenai sewa-beli. Lebih lanjut dalam tulisannya, beliau menyatakan bahwa, "....Ketentuan-ketentuan ini bersifat *Social Ekonomis* dan demikian penting adanya karena bertujuan untuk melindungi pihak yang dianggap-ekonomis atau (secara) sosial lemah.

Satu dan lain, demi kepentingan Negara dan juga yang bersangkutan secara keseluruhan."

Lebih lanjut dalam tulisan Sudargo Gautama memberikan contoh sebagai berikut (Aneka Masalah Hukum Perdata Internasional, Bandung, Alumni, 1985, hal.9) :

"Perusahaan PMA Jerman yang menanam modal di Indonesia, telah mengadakan kontrak dengan seorang direktur Jerman yang hendak dipekerjakan di Indonesia pada Perusahaan PMA Jerman itu.

Setelah tiba di Indonesia, ternyata pekerjaan daripada Direktur berkewarganegaraan Jerman ini kurang memuaskan.

Walaupun kontrak telah dibuat di Jerman (Hamburg), antara Direktur Jerman dan perusahaan Jerman yang menanam modal di Indonesia itu, semua syarat-syarat ditentukan menurut ketentuan hukum Jerman, kontrak diadakan dalam bahasa Jerman, mata uang pembayaran gaji dan fasilitas-fasilitas lainnya juga dalam DM, ternyata bahwa bilamana hendak diputuskan hubungan kerja dengan Direktur Jerman ini oleh Perusahaan PMA Jerman di Jakarta dimana pekerjaan dilakukan oleh pihak Direktur Jerman ini tidak menyetujui putusan ini, dapat diajukan keberatan kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan setempat. Dan Panitia inilah dapat menentukan, apakah pihak Jerman harus dipekerjakan terus oleh PMA Jerman di Indonesia atau hanya dapat diputuskan hubungan kerjanya dengan memberikan penggantian kerugian pesangon serta lain-lain syarat yang dapat membuat terganggu

perusahaan Jerman itu karena sama sekali tidak dikenal dalam hukum Jerman!

Padahal hukum Jerman inilah yang ditentukan berlaku oleh mereka waktu mengadakan kontrak kerja di Hamburg. Karena pekerjaan dilakukan di Indonesia, maka secara memaksa, kami katakan secara "Super Memaksa" berlakulah ketentuan-ketentuan Indonesia mengenai perburuhan dan pemutusan hubungan kerja.

Jadi ketentuan-ketentuan hukum kerja Jerman yang dinyatakan berlaku di dalam kontrak pihak perusahaan Jerman dan Direktur Jerman itu, ternyata tidak dapat diperlakukan di Indonesia, karena secara Super Memaksa berlakulah ketentuan-ketentuan Indonesia mengenai perburuhan di dalam wilayah Indonesia untuk pekerjaan yang dilakukan di negara ini".

Beberapa tahun setelah penulisan tersebut di atas, Sudargo Gautama (:Himpunan Yurisprudensi Indonesia Yang Penting Untuk Praktek Sehari-hari, Jilid 5, Bandung Citra Aditya Bakti, 1993, hal. 77) menegaskan pandangannya tersebut dalam komentar beliau dalam Putusan MA RI No.1573.K/Pdt/1989 yang menyatakan bahwa dalam "...perkara perburuhan, untuk pekerjaan yang dilakukan dalam rangka PT di Indonesia, tidak bisa lain daripada dipakai hukum mengenai perburuhan yang berlaku di Indonesia."

Sejauh ini pandangan sebagaimana diuraikan di atas, tidak berubah.

Hal ini ditambahkan lagi dengan pemikiran bahwa hukum perburuhan termasuk bidang hukum perdata yang memiliki aspek-aspek publik dan administratif.

Dipandang dari teori HPI yang lain, dalam menentukan hukum yang berlaku bagi hubungan hukum dalam rangka Kontrak Kerja ini juga dapat dilaksanakan sesuai dengan teori *lex loci solutionis*.

Berdasarkan teori ini, hukum yang berlaku suatu kontrak ditentukan berdasarkan hukum dari *locus* atau tempat dimana kontrak tersebut akan dilaksanakan. Dalam hal kontrak Kerja yang dilakukan oleh GM atau SM, karena tempat pelaksanaannya adalah Indonesia, maka hukum yang berlaku adalah hukum Indonesia.

Oleh karena itu, berdasarkan prinsip-prinsip HPI yang dianut di Indonesia, maka hukum yang berlaku bagi GM atau SM (yang berkewarganegaraan asing) yang bekerja di Indonesia, adalah hukum Indonesia dan karenanya Pilihan Hukum dalam Kontrak Kerjanya dibatasi berdasarkan konsep Kaidah Super Memaksa.

#### KOMENTAR

Pada prinsipnya saya sependapat dengan Prof. Sudargo Gautama yang dikutip oleh LPHI-FHUI dalam kasus seorang Direktur Jerman yang hendak dipekerjakan di Indonesia pada buku *Himpunan Yurisprudensi Indonesia* dan *Pengantar Hukum Perdata Internasional Indonesia* dan menyimpulkan dari contoh tersebut, bahwa ketentuan-ketentuan hukum Jerman yang dinyatakan berlaku (Penulis.:

*choice of law*) di dalam Kontrak (Kerja) pihak perusahaan Jerman dan Direktur Jerman itu, ternyata tidak dapat diberlakukan di Indonesia

karena secara Super Memaksa berlakukan ketentuan-ketentuan Indonesia mengenai perburuhan di dalam wilayah Indonesia untuk pekerjaan yang dilakukan di Indonesia.

Prof. Sudargo dalam komentarnya terhadap Putusan MA RI Nomor 1573.K/Pdt/1989 tersebut menyatakan bahwa dalam perkara perburuhan, untuk pekerjaan yang dilakukan dalam rangka PT di Indonesia, tidak bisa lain daripada dipakai hukum mengenai perburuhan Indonesia". Namun apabila kita mencermati putusan MA RI Perkara Nomor 1573.K/Pdt/1989, MA memutuskan dan menyatakan mengenyampingkan hukum Indonesia dan mengembalikan kepada *choice of law* yang menunjuk penyelesaian perselisihan para pihak pada hukum Swiss. Menurut hemat saya, penolakan Mahkamah Agung dalam kasus Perkara Nomor 1573.K/Pdt/1989 tersebut, terkait dengan posisi pihak "Pekerja" yang menduduki jabatan sebagai anggota Direksi. Sementara Prof. Sudargo Gautama menggeneralisir semua WNA yang bekerja di Indonesia adalah berlaku ketentuan hukum perburuhan Indonesia atas dasar Kaedah Super Memaksa untuk pekerjaan yang dilakukan di Indonesia. Oleh karenanya, dalam surat Kepada Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada LPHI-FHUI, diawali dengan penjelasan bahwa menurut UU Ketenagakerjaan (*labour law*) yang dikategorikan sebagai pekerja/buruh adalah semua karyawan yang bekerja di

suatu korporasi (perusahaan) pada level jabatan di bawah Direksi/Komisaris, yakni (biasanya dengan namenclaatur) General Manager atau Senior Manager kebawah. Sedangkan anggota Direksi/Komisaris (dalam hal bentuk entitynya adalah perseroan terbatas / PT) tidak termasuk dalam kategori pekerja/buruh sepanjang diangkat oleh RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham). Bagi seorang anggota Direksi/Komisaris, hubungan hukumnya (dengan perseroan) adalah sebagai fiduciary duty atau sebagai duty of skill and care, walaupun ia (anggota Direksi/Komisaris yang bersangkutan) seorang professional manager yang bukan shareholders.

Penjelasan dalam surat Kepala Biro Hukum tersebut untuk menegaskan batasan bahwa yang menjadi persoalan dan yang dimintakan pendapat mengenai *choice of law*, hanyalah tenaga kerja asing (TKA) yang *pure* dalam hubungan kerja dan tidak pada orang asing yang menduduki jabatan sebagai anggota Direksi/Komisari, demikian juga status pilihan hukum dalam konteks TKA yang bekerja melalui Kontrak Kerja dengan company Indonesia.

Sebelum mengomentari lebih jauh mengenai *choice of law*, saya kembali pada analisis LPHI-FHUI yang membedakan orang asing (Warga Negara Asing, WNA) yang bekerja di Indonesia karena 3 (tiga) hal, yakni GM atau SM (baca : *Pekerja*) melakukan kontrak kerja dengan kantor pusatnya (*Principal*) dan kemudian di tempatkan pada anak perusahaan *Principal* di Indonesia; dan

*Pekerja* melakukan kontrak kerja dengan PT (perseroan) PMA di Indonesia yang langsung mempekerjakan di proyek PT. PMA tersebut di wilayah Indonesia; serta *Pekerja* melakukan kontrak kerja dengan PT atau perseroan (baik PT, biasa, maupun PT. PMA atau PT. PMDN) yang bergerak di bidang penyedia jasa, lalu GM atau SM tersebut di tempatkan di proyek PT lain di Indonesia yang memiliki perjanjian dengan PT. penyedia jasa tersebut (*outsourcing*). Hemat saya, pengelompokan tersebut di atas, sudah sesuai dengan konteks permasalahan, yakni jabatan-jabatan GM atau SM kebawah yang saya terjemahkan sebagai (kelompok) *Pekerja*. Artinya, TKA yang bersangkutan bekerja berdasarkan hubungan kerja, baik di Indonesia, atau hubungan kerja dari luar negeri dengan *Principalnya*.

Yang menjadi persoalan sebagaimana telah saya kemukakan tersebut di atas, bahwa contoh yang diambil dalam analisa LPHI-FHUI tersebut, adalah contoh yang dikemukakan oleh Prof. Sudargo Gautama dalam bukunya *Himpunan Yurisprudensi Indonesia Yang Penting Untuk Praktek Sehari-hari (Landmark Decisions) Berikut Komentar*, Jilid 5, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 1993, hal. 73 dan merujuk pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Reg. Nomor 1537.K/Pdt/1989 dalam kasus seorang anggota Direksi yang "diputuskan hubungan kerjanya" sebagai salah seorang Direktur perseroan (PT) di Indonesia. Dengan kata lain, ia (anggota . Direksi yang bersangkutan)

diberhentikan sebagai anggota Direksi berdasarkan UU Perseroan (yakni Pasal 36 sampai Pasal 56 *Wetboek van Kopenhandel* yang mengatur mengenai perseroan terbatas berikut segala perubahannya, terakhir dengan UU Nomor 4 Tahun 1971) pada waktu itu (1989). Oleh karenanya, hubungan hukumnya bukan hubungan hukum perburuhan (*labour law*), akan tetapi hubungan hukum bisnis (*corporate law*).

Kembali pada kasus anggota Direksi tersebut, Prof. Sugargo (hal. 73) mengemukakan pendapatnya bahwa Mahkamah Agung dalam memberikan putusannya sekarang ini telah memperhatikan segi-segi dan asas-asas Hukum Perdata Internasional berkenaan dengan arti daripada *pilihan hukum* dan pembatasan-pembatasan dari pada pilihan hukum serta pengertian daripada pemilihan domisili. Mahkamah Agung berpendapat bahwa karena (dalam kasus tersebut) telah dilakukan pilihan hukum, yaitu hukum Swiss yang berlaku untuk perjanjian kerja yang akan berlaku di Indonesia ini, dan juga karena telah dipilih domisili di Zug/Swiss, maka dengan demikian hukum yang harus diterapkan adalah "Hukum Swiss" serta domisili yang mereka (para pihak) sepakati adalah Zug/Swiss, maka peradilan yang berwenang untuk mengadili sengketa, ialah peradilan Swiss. Peradilan Indonesia tidak berwenang untuk mengadilinya. Hal ini jelas dalam Putusan MA (lihat juga hal. 125), yang mengabulkan permohonan kasasi, membatalkan putusan Pengadilan Tinggi Jakarta Timur, kemudian

menyatakan bahwa Pengadilan Indonesia tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara ini.

Prof. Sudargo menyanggah pandangan (putusan) Mahkamah Agung tersebut (hal. 74), dan menyatakan menyimpang daripada apa yang dianut oleh mayoritas sarjana HPI berkenaan dengan persoalan *pilihan hukum* dan pembatasan di bidang hukum perburuhan. Beliau berpendapat (*ibid*) bahwa *pilihan hukum* tidak dibenarkan apabila berkenaan dengan kontrak-kontrak yang menurut istilah yang kami pergunakan bersifat "Super Memaksa". Disini termasuk Peraturan Pemerintah yang mempunyai tujuan perlindungan pada masyarakat dan bersifat sosial ekonomis, seperti misalnya peraturan tentang sewa-menyewa, ketentuan-ketentuan yang mengatur soal *perburuhan*, termasuk Kontrak Kerja seperti dalam perkara sekarang ini. Juga termasuk disini ketentuan mengenai devisa, mengenai quota, impor, mengenai segala sesuatu yang mengatur mengenai impor dan ekspor perdagangan dan sebagainya.

Lebih lanjut Sudargo mengemukakan (hal. 75) bahwa dalam perkara sekarang ini, tidak bisa lain bahwa hukum Indonesia lah yang akan harus dipergunakan untuk hubungan kerja antara seorang Direktur dari sebuah PT yang beroperasi di Indonesia..., suatu PMA yang berkedudukan di Indonesia, didirikan menurut hukum Indonesia dan juga melakukan usahanya di Indonesia.

Namun demikian, menurut hemat saya, pendapat Prof. Sudargo tersebut tidak salah

dalam hal yang menjadi persoalan adalah pada jabatan-jabatan GM atau SM dibawah. Artinya hubungan hukumnya adalah hubungan hukum perburuhan dan bukan "wilayah" *corporate law*. Walaupun dalam kasus ini, pihak "pekerja" yang bersangkutan (dari sudut pandang *Multy National Company*) adalah merupakan Pekerja berdasarkan perjanjian kerja dengan *Principal* di Swiss. Namun dari sudut pandang hukum perseroan Indonesia (*corporate law*), ia bukan Pekerja, ia diangkat dalam kaitannya dengan adanya Rapat Umum Pemegang Saham yang mendudukkan ia sebagai salah seorang anggota Direksi. Oleh karenanya sejak dari awal suratnya, Kepala Biro Hukum juga sudah mengingatkan mengenai "wilayah" hukum ketenagakerjaan dan "wilayah" hukum korporasi. Namun dalam komentar-komentar Prof. Sudargo tidak memisahkan mana dalam kaitan dengan hubungan kerja (sebagai pekerja) dan mana dalam konteks hubungan hukum perdata (*business agreement*) yang kemudian dianut LPHI FH-UI.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa dalam kasus ini bukanlah dalam konteks ketentuan-ketentuan yang mengatur soal *perburuhan*. Mungkin beliau (Prof. Sudargo) lupa bahwa hubungan kerja bersifat sub ordinasi dan hubungan bisnis atau *partnership agreement* bersifat koordinasi.

Sekali lagi, saya sependapat dengan putusan Mahkamah Agung (dalam kasus ini) yang membatalkan putusan Pengadilan Tinggi dan menyatakan Pengadilan Indonesia tidak

berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut dan mengembalikan pada *rel choice of law* dalam klausul Perjanjian Kerja mereka (di Swiss).

Untuk lebih memperjelas mengenai pilihan hukum bagi Pekerja (TKA) dalam hubungan kerja, surat Kepala Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.318/SJ/Hk./2005 tanggal 22 Juli 2005 perihal Kedudukan Hukum TKA di Indonesia (butir 3.) bahwa bagi TKA yang menduduki jabatan dalam struktur organisasi perusahaan di bawah Direksi, hubungan hukumnya adalah *hubungan kerja* yang didasarkan pada PKWT dan tunduk pada hukum (ketenagakerjaan) Indonesia. Namun bagi TKA yang menduduki jabatan sebagai anggota Direksi/Direktur, hubungan hukumnya adalah hubungan hukum perdata -*aan zich*- yang didasarkan pada *partnership agreemet* dan berlaku hukum Indonesia (cq. UUPT), walaupun tidak tertutup kemungkinan bahwa yang bersangkutan mempunyai hubungan kerja tersendiri dengan perusahaan induknya (*:Principal*) sebagai wakil pemegang saham, dan ia sendiri sebagai "professional".

Mengenai hubungan kerja antara anggota Direksi/Direktur yang bersangkutan dengan perusahaan induknya di luar negeri merupakan hal yang terpisah dan bukan merupakan "wilayah" hukum perburuhan (Indonesia). Dengan demikian apabila terjadi perselisihan diantara mereka, penyelesaiannya diselesaikan menurut pilihan hukum (*choice of law*) yang ditentukan dalam perjanjian kerjanya.

Dalam hal GM atau SM ke bawah, melakukan Kontrak Kerja (langsung) dengan perseroan Indonesia dan di *hire* langsung oleh perseroan yang bersangkutan untuk proyek-proyek di wilayah RI, maka disinilah tidak ada dan tidak dimungkinkan adanya pilihan hukum.

Demikian juga dengan apabila ia bekerja sebagai tenaga kerja (TKA) *outsourcing*. Artinya, ia bekerja pada suatu *company* bidang jasa (dengan suatu surat tugas) ia melaksanakan pekerjaan di suatu perusahaan lain, maka sepanjang hubungan kerjanya jelas dengan suatu perusahaan (korporasi) Indonesia, dan tidak menduduki jabatan sebagai anggota Direksi, maka ia (TKA yang bersangkutan) tidak dapat menentukan berlakunya suatu hukum tertentu dalam perjanjian kerjanya, kecuali hukum Indonesia. Karena sesuai dengan surat Kepala Biro Hukum Nimor B.318/SJ/Hk./2005 tersebut di atas, tidak ada pilihan hukum dalam hal atau berkenaan dengan hukum perburuhan yang sifatnya adalah *dwangewrecht*.

Dengan demikian, mendasari surat Kepala Biro Hukum Depnakertrans, saya sependapat dengan Prof. Sudargo Gautama, bahwa tidak ada pilihan hukum bagi Pekerja (termasuk Tenaga Kerja Asing) di Indonesia, namun tidak untuk konteks anggota Direksi, baik sebagai pemegang saham atau sebagai wakil atau kuasa pemegang saham. Demikian juga dengan pekerja yang bekerja dan bekerja sebagai utusan dari suatu perusahaan (Prinsipal) dari luar Negeri.

## KESIMPULAN

1. Kontrak Kerja antara orang asing yang bekerja di Indonesia dan menduduki jabatan sebagai anggota Direksi atau Komisaris, harus dibedakan dan dipisahkan dengan Kontrak Kerja antara Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia.
2. Orang asing yang bekerja di Indonesia yang menduduki jabatan sebagai anggota Direksi atau Komisaris di suatu perusahaan atau perseroan (*company*) berbadan hukum Indonesia, tidak dikategorikan sebagai pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja atau Kontrak Kerja Indonesia, karena ia bukan dalam hubungan kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan, akan tetapi tunduk pada hukum perseroan (*corporate law*), yakni UU No. 1 Tahun 1995 dan *stakeholders*nya. Bahwasanya ia ada Perjanjian Kerja atau Kontrak Kerja dengan suatu *company* (*Principal*) di luar negeri (yang mungkin sebagai *shareholders*) atau sebagai pemegang prokurasi (*procuratie houder*), hal tersebut adalah merupakan persoalan lain yang terpisah. Dalam konteks ini, dalam Kontrak Kerja Tenaga Kerja Asing dimaksud dapat memuat klausul *pilihan hukum* dalam Kontrak Kerjanya.
3. Kontrak Kerja bagi orang asing yang berkerja (Tenaga Kerja Asing) dengan suatu *company* Indonesia pada level jabatan dibawah Direksi atau Komisaris, yang murni dalam hubungan kerja, tidak

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>dimungkinkan adanya pilihan hukum berkenaan dengan status hubungan kerjanya tersebut.</p> <p>4. Kontrak Kerja bagi orang asing (Tenaga Kerja Asing, TKA) yang berkerja dengan suatu <i>company</i> Indonesia pada level jabatan dibawah Direksi atau Komisaris, yang hubungan kerjanya dengan <i>company</i></p>                                                                                                                                                                                                                 | <p>di luar negeri dan berkenaan dengan suatu hubungan dalam rangka <i>Trans Nasiona Company</i> atau hubungan hukum lainnya dan Kontrak Kerja di lakukan di Luar Negeri, maka dimungkinkan ada pilihan hukum pada suatu hukum Negara tertentu, atau hukum dari Negara dimana dilakukan Kontrak Kerja. *****</p> |
| <p><b>Referensi</b></p> <p>Prof. Dr. S. Gautama, S.H., <i>Pengantar Hukum Perdata Internasional Indonesia</i>, Cetakan Kelima, Binacipta, Bandung, 1987;</p> <p>Prof. Mr. Dr. Sudargo Gautama, <i>Himpunan Yurisprudensi Indonesia, Yang Penting Untuk Praktek Sehari-hari (Landmark Decisions)</i>, Jilid 5, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993;</p> <p>Prof. Mr. Dr. Sudargo Gautama, <i>Hukum Perdata Internasional Indonesia (Landmark Decisions)</i>, Buku Kelima, Jilid Kedua (Bagian Keempat), Alumni, Bandung, 1998;</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

**Rencana Pemerintah Indonesia Untuk Mengesahkan  
Konvensi Ilo No. 185 Mengenai Dokumen Identitas Pelaut  
(ILO Convention No. 185 Concerning  
Seafarer's Identity Document)**

Oleh : Dra. Erwina WH

**I. PENDAHULUAN**

Indonesia sebagai negara kepulauan yang memiliki wilayah laut yang luas dengan jumlah kepulauan sebanyak ±17.500 pulau dan juga sebagai negara bahari maka saat ini Indonesia merupakan negara pengirim tenaga kerja pelaut terbesar ke dua di dunia setelah Philipina. Data yang diperoleh dari Kesatuan Pelaut Indonesia per 1 September 2004 memperlihatkan bahwa penduduk Indonesia yang bekerja sebagai pelaut sekitar 120.000 pelaut Indonesia yang bekerja di kapal-kapal berbendera asing. Dengan terjadinya peristiwa World Trade Centre 11 September 2001, maka Amerika Serikat memberlakukan sistem keamanan yang sangat ketat kepada siapapun yang akan memasuki wilayah hukumnya baik melalui darat, laut maupun udara. Khusus di bidang maritim, Amerika Serikat memberlakukan sistem keamanan yang sangat ketat bagi pelaut yang bekerja di kapal berbendera asing yang akan berlayar memasuki wilayah hukum Amerika Serikat, yaitu harus mempunyai Dokumen Identitas Pelaut (SID) yang bisa diakses diseluruh pelabuhan laut internasional dimanapun kapal tersebut berlabuh. Sidang International Perburuhan ke 91 bulan Juni tahun 2003 di Jenewa telah mengesahkan Konvensi ILO No. 185 mengenai

Dokumen Identitas Pelaut dan mulai berlaku pada tanggal 9 Pebruari 2005. Sampai saat ini sudah 3 negara yang meratifikasi yaitu Yordania, Perancis, dan Nigeria.

Materi yang diatur di dalam Konvensi ini adalah sebagai berikut :

1. Setiap Negara Anggota yang memerlukan Konvensi ini wajib menerbitkan dokumen identitas pekerja kapal sesuai dengan ketentuan-ketentuan bahwa setiap warga negara yang berprofesi sebagai pekerja kapal dapat mengajukan permohonan untuk mendapatkan dokumen tersebut.
2. Kecuali ditetapkan lain di dalam Konvensi ini, persyaratan yang sama sebagaimana yang ditetapkan sebelumnya oleh peraturan perundang-undangan nasional untuk menerbitkan dokumen perjalanan dapat diterapkan untuk penerbitan dokumen perjalanan dapat diterapkan untuk penerbitan dokumen-dokumen identitas pekerja kapal.
3. Setiap Negara Anggota juga dapat menerbitkan dokumen identitas pekerja kapal sebagaimana dimaksud pada angka 1 kepada pekerja kapal yang telah diberi status penduduk tetap (permanent resident) di dalam wilayah hukumnya.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Untuk melakukan perjalanan, penduduk tetap wajib dalam segala hal mengikuti ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat 7 Konvensi.</p> <p>4. Setiap Negara Anggota wajib menjamin diterbitkannya dokumen identitas pekerja kapal tanpa penundaan yang tidak perlu.</p> <p>5. Para pekerja kapal berhak atas permohonan banding administratif dalam hal mereka mengalami penolakan atas permohonan mereka.</p> <p>6. Konvensi ini tidak ada pengaruhnya terhadap kewajiban setiap Negara Anggota terhadap perjanjian-perjanjian internasional yang berkaitan dengan para pengungsi dan orang-orang yang tidak memiliki kewarganegaraan.</p> <p>7. Konvensi ini mengatur tentang setiap orang yang dipekerjakan atau ditugaskan untuk bekerja di atas kapal;</p> <p>8. Warganegara yang berhak adalah yang berstatus penduduk tetap (permanent resident) di wilayah hukumnya;</p> <p>9. Penerbitan SID bagi pelaut tidak bisa ditunda tanpa alasan yang jelas;</p> <p>10. Dokumen Identitas Pelaut (SID) ini dikeluarkan oleh Negara kebangsaannya dan bukan negara yang dikibarkan benderanya diatas kapal;</p> <p>11. Negara anggota wajib memberlakukan standar teknologi dari ILO sebagai standar internasional;</p> <p>12. Dokumen Identitas Pelaut adalah suatu bentuk dokumen yang berdiri sendiri dan bukan paspor;</p> | <p>13. Dokumen Identitas Pelaut akan berlaku paling lama 10 (sepuluh) tahun dan setelah 5 (lima) tahun harus diperbaharui kembali;</p> <p>14. Dokumen Identitas Pelaut ini akan mencakup bentuk dual dimensi berdasarkan sidik jari yang akan dicetak sebagai angka dalam sandi garis (Bar Code);</p> <p>15. Semua data Dokumen Identitas Pelaut akan dicatat dalam pusat data (data base) nasional yang dapat diperiksa oleh pelaut;</p> <p>16. Setiap negara wajib memungkinkan setiap pelaut untuk memeriksa dan mengoreksi sendiri terhadap keabsahan semua data yang tersimpan tanpa dikenai biaya apapun;</p> <p>17. Negara anggota menjamin tidak ada data base elektronik yang dipergunakan untuk keperluan lain selain untuk keperluan verifikasi SID;</p> <p>18. Dokumen Identitas Pelaut wajib dibawa oleh pelaut kecuali atas persetujuan tertulis dari yang bersangkutan dapat dipegang oleh nahkoda kapal.</p> <p>19. Konvensi meliputi semua orang yang dipekerjakan atau ditugaskan atau bekerja dalam kapasitas tertentu diatas kapal.</p> <p>20. Seseorang yang memegang dokumen identitas pelaut yang berlaku harus diakui sebagai seorang pelaut dan juga sebagai fasilitas ijin ke darat serta transit dan pemindahan pelaut (kecuali terdapat alasan yang kuat untuk meragukan keaslian dokumen tersebut).</p> <p>21. Ketentuan mengenai ijin ke darat menyatakan bahwa pelaut tidak harus diwajibkan memiliki visa untuk tujuan ijin ke darat.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>22. Dokumen Identitas Pelaut akan dikeluarkan oleh negara kebangsaannya.</p> <p>23. Dokumen Identitas Pelaut adalah dokumen yang berdiri sendiri dan bukan paspor.</p> <p>24. Dokumen Identitas Pelaut berlaku paling lama 10 tahun dan dapat diperpanjang setelah lima tahun masa berlakunya yang pertama.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>bagi pelaut, karena SiD ini merupakan dokumen tambahan selain paspor dan buku pelaut. Dengan demikian berarti bahwa pelaut yang tidak memiliki SiD akan mendapat kesulitan untuk bekerja di kapal-kapal asing dan menggunakan ijin singgah (fasilitas cuti darat) di pelabuhan atau negara-negara di dunia.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>Menyimak materi yang termuat di dalam Konvensi ILO No. 185 tersebut, maka dapat dibayangkan betapa pentingnya Dokumen Identitas pelaut ini bagi pelaut-pelaut yang akan berlayar ke wilayah hukum negara lain.</p> <p>Namun yang paling pokok yang perlu mendapat perhatian adalah bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. SiD atau Dokumen Identitas Pelaut ini merupakan suatu bentuk dokumen yang berdiri sendiri dan bukan merupakan paspor (<i>this document is a stand alone document and not a passport</i>) (Ketentuan pasal 3 angka 5 huruf 6 Konvensi ILO No. 185).</li> <li>2. Fasilitas ijin ke darat serta transit dan pemindahan pelaut. (Ketentuan Pasal 6 Konvensi ILO No. 185).</li> </ol> | <p>Dalam melaksanakan tugasnya pelaut juga dihadapkan pada resiko persaingan dengan pelaut asing dan ancaman keamanan terhadap keselamatan pelaut. Oleh karena itu untuk memberikan perlindungan kepada pelaut Indonesia selain dari kompetensi, maka Pemerintah Indonesia sebagai bagian dari negara anggota ILO diharapkan dapat meratifikasi Konvensi ILO No. 185 mengenai Dokumen Identitas Pelaut. Dengan demikian akan diperoleh kemudahan kepada para pelaut Indonesia dalam berbagai aktivitasnya.</p> <p>Selain itu melalui sistem yang dibangun dengan penerbitan SiD ini maka akan diperoleh data base pelaut dari suatu negara dan mencegah kemungkinan timbulnya ancaman terhadap keselamatan pelaut, dan berbagai fasilitas kepelautan yang ada.</p> |
| <p>Konvensi ILO No. 185 mempunyai arti yang sangat penting bagi sektor ketenagakerjaan khususnya di bidang kepelautan (maritim). Saat ini ada sekitar 120.000 pelaut Indonesia yang bekerja di kapal asing khususnya yang berbendera negara-negara Eropa dan Amerika. SiD ini akan menjadi dokumen yang sangat penting bagi kelangsungan kesempatan kerja</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Sehubungan dengan itu, sebagai upaya untuk melindungi pelaut Indonesia yang bekerja di kapal berbendera asing dan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pelaut Indonesia tidak memiliki Dokumen Identitas Pelaut, maka Pemerintah Indonesia merencanakan untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 185.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## II. PERATURAN PERUNDANGAN

Langkah awal yang dilakukan adalah melakukan pengkajian dan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Konvensi ILO No. 185, yaitu :

### A. Bidang Hubungan Luar Negeri

1. UU No. 24 Tahun 1999 tentang Perjanjian Internasional;
2. UU No. 37 Tahun 2000 tentang Hubungan Luar Negeri.

### B. Bidang Ketenagakerjaan

1. UU No. 19 tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138
2. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (ketentuan tentang cuti/istirahat bagi pekerja/buruh. Perbedaannya hanya terletak pada waktu pelaksanaan cuti/istirahat).  
Ketentuan pasal 79 : Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
3. UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.  
Ketentuan yang diatur di dalam UU tersebut antara lain menegaskan bahwa yang dimaksud dengan :

- a. *Tenaga Kerja Indonesia/TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1 angka 1);*

- b. *Demikian pula perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja (pasal 1 angka 4);*

- c. *Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi serta anti perdagangan manusia (pasal 2 );*

- d. *Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri (pasal 6);*

- e. *Penempatan TKI pada pekerjaan dan jabatan tertentu diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri (yang dimaksud pekerjaan dan jabatan tertentu adalah pekerjaan sebagai pelaut) (pasal 28).*

4. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

5. Keppres No. 26 tahun 1990 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 144 tentang Konsultasi Tripartit.

### C. Bidang Kepelautan

1. Undang-undang RI No. 21 tentang Pelayaran, khususnya Pasal 61 yang menyebutkan :

- (1) Dilarang mempekerjakan seseorang di kapal dalam jabatan apapun tanpa disijil dan tanpa memiliki kemampuan serta dokumen pelaut yang dipersyaratkan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

2. Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan , khususnya Pasal 15 yang menyebutkan :

- (1) Setiap pelaut yang bekerja di kapal dengan ukuran kurang dari GT. 35 untuk kapal jenis tertentu, ukuran GT. 35 atau lebih untuk kapal dengan tenaga penggerak mesin, dan ukuran GT. 105 atau lebih.
- (2) Untuk kapal tanpa tenaga penggerak mesin, harus disijil oleh pejabat Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.
- (3) Bagi pelaut yang telah disijil diberikan Buku Pelaut.
- (4) Buku Pelaut sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) merupakan identitas bagi pelaut dan berlaku sebagai dokumen perjalanan bagi pelaut yang akan naik kapal diluar negeri atau menuju Indonesia setelah turun kapal di luar negeri.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyijilan dan buku pelaut sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

### D. Bidang Keimigrasian

1. Undang-Undang No. 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian.

#### a. Pasal 3

Setiap orang yang masuk atau ke luar wilayah Indonesia wajib memiliki surat perjalanan.

#### b. Pasal 4

- (1) Setiap orang dapat ke luar wilayah Indonesia setelah mendapat Tanda Bertolak.
- (2) Setiap orang asing dapat masuk ke wilayah Indonesia setelah mendapat Ijin masuk.

#### c. Pasal 6

- (1) Setiap orang asing yang masuk ke wilayah Indonesia wajib memiliki visa.
- (2) Visa diberikan kepada orang asing yang maksud dan tujuan kedatangannya di Indonesia bermanfaat serta tidak akan menimbulkan gangguan terhadap ketertiban dan keamanan nasional.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2. PP No. 32 Tahun 1994 tentang Visa, Izin masuk dan Izin Keimigrasian.</p> <p>3. PP No. 36 Tahun 1994 tentang Surat Perjalanan Republik Indonesia.</p> <p>Berdasarkan hasil kajian dan harmonisasi peraturan perundangan tersebut, maka ketentuan yang diatur didalam konvensi ini tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku. Sehingga tidak ada halangan bagi Pemerintah Indonesia untuk segera meratifikasi Konvensi ILO tersebut, karena Dokumen tersebut saat ini sangat dibutuhkan oleh para pelaut Indonesia.</p> | <p><b>III. KESIMPULAN</b></p> <p>Pemerintah Indonesia diharapkan dapat segera meratifikasi Konvensi ILO No. 185 ini. Hal ini dimaksudkan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia yang berprofesi sebagai pelaut. Dengan demikian pelaut Indonesia dapat bekerja dengan tenang dan nyaman dimanapun kapal tersebut berlabuh. ****</p> <p><b><i>Dra. Erwina WH</i></b><br/> <i>Kasub. Bagian Penelaahan dan Evaluasi Konvensi Internasional</i><br/> Biro Hukum Depnakertrans</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|