

Informasi Hukum

Vol. 4 Tahun X, 2008

Isi :

- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Membangun Karyawan Bersemangat Dalam Upaya Meningkatkan Pengawasan di Lingkungan Depnakertrans Bagi Staf dan Pimpinan
- Penegakan Hukum dalam Rangka Pemahaman Sederhana dan Partisipasi PNS sebagai Aparatur Pemerintah
- Kebijakan Upah Minimum

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 :

Penanggungjawab : Kepala Biro Hukum Depnakertrans; **Penyunting/Editor :** Sahat, SH, MH; Paksi Seto, SH, M.Hum; Sutarwan, SE; **Sekretariat :** Kadino BS; Yati Noviaty, BSc, Dadang Mulyana.

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

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume 4 Tahun 2008 ini mengetengahkan sejumlah tulisan menarik yang Tim Redaksi rangkum, antara lain topik mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang mengupas sistem pengupahan berdasarkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja; mengenai membangun karyawan bersemangat dalam upaya meningkatkan pengawasan di lingkungan Depnakertrans bagi staf dan pimpinanyang menyoroti masalah moral karyawan, hubungan secara vertikal dan horisontal, masalah visi dan misi serta membangkitkan semangat karyawan; mengenai Penegakan Hukum dalam rangka pemahaman sederhana dan partisipasi PNS sebagai aparatur pemerintah membahas masalah penyelenggaraan negara; dan mengenai kebijakan upah minimum yang menyoroti masalah penetapan upah minimum, keseragaman pengupahan, perlindungan dan kuantitas tingkat upah.

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

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

**Kepala Biro Hukum
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi,**



[Signature]
Harno, SH, MH

Penyeleraian Perselisihan Hubungan Industrial

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat atau perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja seperti pemenuhan hak-hak pekerja dan atau serikat pekerja, harapan atau kepentingan pekerja, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang No. 2 tahun 2004, perselisihan hubungan industrial yang selama ini diselesaikan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan, sekarang dialihkan untuk diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Ini berarti bahwa di setiap Pengadilan Negeri di tingkat kabupaten dan kota perlu dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI merupakan pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum, menggunakan Hukum Acara Perdata, berwenang memeriksa dan memutus :

- a. perselisihan hak untuk tingkat pertama;
- b. perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir;

- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
- d. perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Perselisihan hak adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja, karena pengusaha dianggap tidak melakukan kewajibannya memenuhi hak pekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja karena mereka tidak mencapai kesepakatan mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja sebagai akibat tindakan atau rencana pengusaha memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja dengan pekerja.

Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara satu atau beberapa serikat pekerja dengan serikat pekerja lain di dalam satu perusahaan karena mereka tidak mencapai kesepakatan antara lain mengenai keanggotaan dan atau mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.

Perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada umumnya timbul karena pengusaha dan pekerja dan atau serikat pekerja tidak berhasil menyelesaikan keluhan, aspirasi, harapan, kepentingan, serta tuntutan menyangkut hak dan kewajiban pekerja secara bipartit, sehingga memerlukan keterlibatan atau bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikannya seperti mediator atau konsiliator atau arbitrator. Demikian juga perselisihan antar serikat pekerja timbul karena para pimpinan serikat pekerja yang berselisih tidak mampu menyelesaikan sendiri perbedaan kepentingan mereka.

Jadi setiap perselisihan harus diupayakan untuk diselesaikan di tingkat perusahaan secara bipartit. Hanya bila sangat sulit diselesaikan dapat diteruskan ke pengadilan. Sebelum ke pengadilan, harus ditempuh dulu beberapa alternatif yaitu :

- a. BKS Bipartit,
- b. Mediasi melalui mediator,
- c. Konsiliasi melalui konsiliator, atau
- d. Arbitrasi melalui arbitrator.

BKS Bipartit harus dibentuk di setiap perusahaan, terutama yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah yang disebut mediator. Mediator diangkat oleh Menteri setelah memenuhi beberapa persyaratan. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan oleh anggota masyarakat yang juga diangkat oleh Menteri setelah memenuhi persyaratan tertentu. Arbitrator adalah satu lembaga penyelesaian perselisihan yang ditunjuk secara bersama oleh pengusaha dan pekerja.

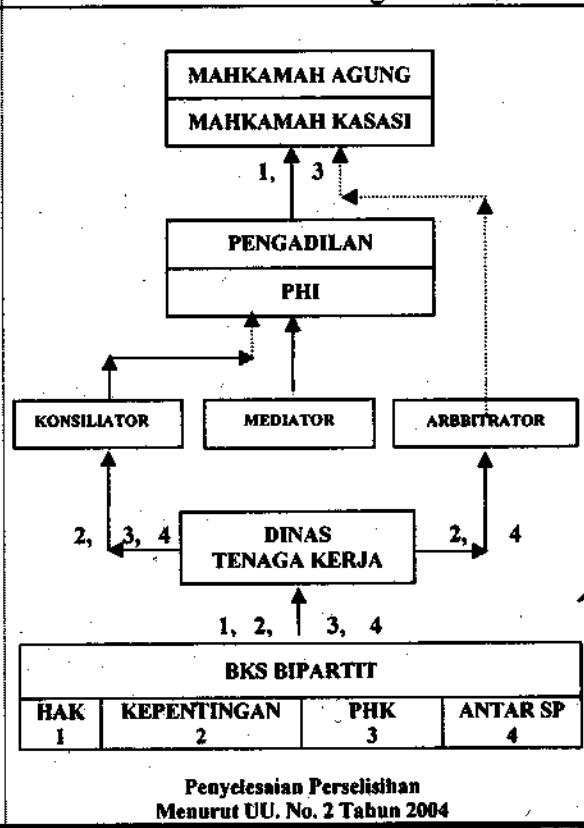
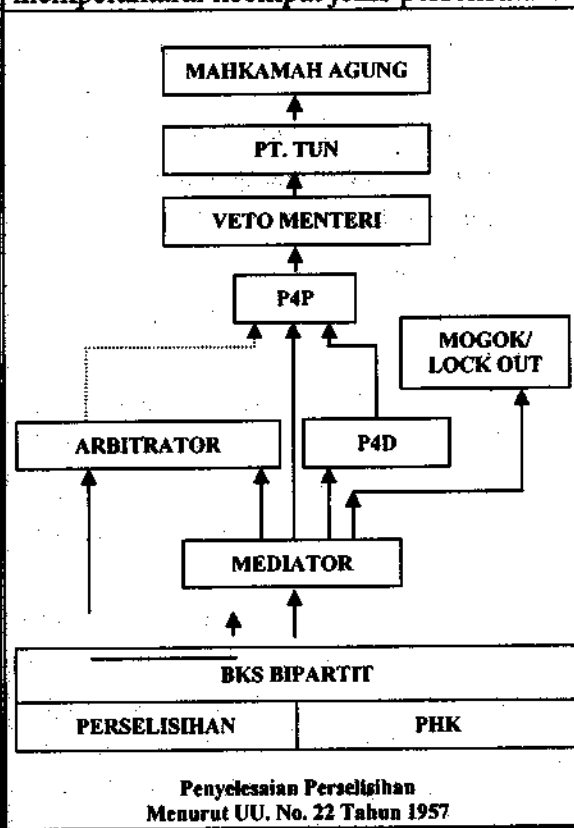
Sebagaimana dikemukakan di atas, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) didirikan secara khusus di lingkungan peradilan umum negeri. Pada tahap pertama, PHI didirikan di Pengadilan Negeri di Kotamadya ibukota provinsi. Pengajuan peninjauan banding atas keputusan PHI dapat disampaikan langsung ke Mahkamah Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial di Mahkamah Agung.

- a. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja menggunakan jasa arbitrase atau konsiliasi;
- b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) menggunakan jasa konsiliasi.

Bila pihak yang berselisih tidak bersedia menggunakan jasa konsiliasi atau arbitrase, Dinas Tenaga Kerja meminta pegawai perantara untuk memperantarai penyelesaian. Dengan kata lain, arbitrator berwenang menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Keputusan arbitrase bersifat final. Konsiliator berfungsi memfasilitasi penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja. Mediator berfungsi memperantarai keempat jenis perselisihan.

Hasil penyelesaian konsiliator dan mediator dituangkan dalam kesepakatan bersama.

Setiap perselisihan yang tidak dapat diselesaikan di tingkat konsiliasi dan mediasi diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja bersifat final. Keputusan PHI atas perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan banding ke Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat tergantung juga pada efektivitas BKS Bipartit, arbitrase, konsiliasi dan mediasi. Masalah yang dihadapi sekarang ini adalah bahwa sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1, jumlah konsiliator dan mediator hingga akhir tahun 2005 masih sangat terbatas.



Panel 1 : Penyelesaian Perselisihan

Table 1
JUMLAH MEDIATOR, KONSILIATOR DAN ARBITRATOR, 2005

No.	Provinsi	Mediator	Konsiliator	Arbitrator
1.	Aceh	6	3	2
2.	Sumatra Utara	46	10	3
3.	Sumatra Barat	18	2	-
4.	Riau	34	3	-
5.	Kepulauan Riau	8	5	1
6.	Sumatra Selatan	31	10	2
7.	Jambi	12	-	-
8.	Bengkulu	9	1	1
9.	Lampung	12	-	-
10.	Bangka Belitung	1	-	2
11.	Jakarta Raya	94	7	1
12.	Banten	25	2	2
13.	Jawa Barat	74	16	6
14.	Jawa Tengah	128	12	3
15.	Yogyakarta	10	5	-
16.	Jawa Timur	64	8	1
17.	Bali	13	9	1
18.	Kalimantan Barat	6	1	1
19.	Kalimantan Selatan	24	2	1
20.	Kalimantan Tengah	7	2	-
21.	Kalimantan Timur	15	3	1
22.	Sulawesi Utara	12	2	1
23.	Gorontalo	2	-	2
24.	Sulawesi Tengah	11	2	-
25.	Sulawesi Selatan	29	7	2
26.	Sulawesi Tenggara	8	1	-
27.	Maluku	4	3	-
28.	Maluku Utara	1	1	1
29.	Nusa Tenggara Barat	5	4	1
30.	Nusa Tenggara Timur	16	2	1
31.	Papua	11	4	9
32.	Irian Jaya Barat	6	5	-
Jumlah		742	132	45

Sumber : Direktorat Jenderal Hubungan Industrial

1. Manfaat Pengadilan Hubungan Industrial

Dibandingkan dengan UU No. 22 tahun 1957, UU No. 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) lebih menjamin kepastian hukum dan penyelesaian yang lebih cepat. UU No. 2 tahun 2004 antara lain menegaskan hal-hal berikut :

- a. Sama halnya dengan UU No. 22 tahun 1957, UU PPHI ini menekankan peranan BKS Bipartit dan mendorong penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat di tingkat bipartit.
- b. Proses pengadilan perselisihan dilakukan hanya melalui dua tahap yaitu oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk sebagai bagian dari Pengadilan Negeri dan oleh Majelis Hakim Kasasi yang dibentuk di dan sebagai bagian dari Mahkamah Agung.
- c. PHI sebagai bagian dari Pengadilan Negeri dibawah kekuasaan kehakiman, tidak berdiri sendiri seperti P4D dan P4P. PHI pada tahap awal dilaksanakan baru di Pengadilan Negeri yang berada di ibukota provinsi.
- d. Keputusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan mengenai perselisihan antar serikat pekerja bersifat final, tidak dapat dilanjutkan dengan upaya banding ke Pengadilan Tinggi atau Kasasi ke Mahkamah Agung.
- e. Keputusan PHI mengenai perselisihan hak dan mengenai perselisihan PHK dapat dilanjutkan langsung dengan upaya kasasi ke Majelis Hakim Kasasi di Mahkamah Agung.
- f. Sebelum upaya pengadilan, atas kesepakatan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, mereka dapat memilih jalur mediasi, atau konsiliasi atau arbitrase untuk penyelesaian perselisihan kepentingan.

Pihak yang bersengketa dalam perselisihan antar serikat pekerja dapat menyepakati dan memilih arbitrase untuk memutus perselisihan mereka.

g. Berbeda dengan UU No. 22 tahun 1957 yang mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif antara pengusaha dengan serikat pekerja, PHI ini juga mengatur penyelesaian perselisihan hak, kepentingan dan PHK perorangan antara pengusaha dengan individu atau kelompok individu.

h. Berbeda dengan UU No. 12 tahun 1964 yang mewajibkan pemutusan hubungan kerja melalui izin P4D atau P4P, perselisihan PHK menurut UU PPHI ini dapat diselesaikan melalui BKS Bipartit, mediasi, konsiliasi, atau PHI hingga Majelis Hakim Kasasi.

2. Badan Kerjasama Bipartit

BKS Bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di BKS Bipartit dipilih

mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di BKS Bipartit ditetapkan secara proporsional menurut jumlah anggota.

Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di BKS Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di BKS Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada PHI di Pengadilan Negeri setempat.

Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang, serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di BKS Bipartit yang telah ada.

3. Mediasi oleh Mediator

Di setiap kantor Dinas Tenaga Kerja diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas penawaran Kepala Dinas Tenaga Kerja, atau atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dapat memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor Pemerintah setempat, untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator.

Bila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 10 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 10 hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama. Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada PHI setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja. Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 30 hari kerja.

4. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai

menguasai peraturan perundang-undangan keTenaga Kerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja.

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di Dinas Tenaga Kerja setempat. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi.

Paling lambat dalam 10 hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam Perjanjian Bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak

mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 10 hari.

Bila kedua pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 5 hari. Bila pengusaha atau pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke PHI.

Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 30 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

5. Arbitrase oleh Arbitrator

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbitrator, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbitrator, dalam 3 hari masing-

masing pihak dapat menunjuk seorang arbitrator, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbitrator tersebut menunjuk arbitrator ketiga sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU No. 22 tahun 1957, arbitrator menurut UU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang ditetapkan oleh Pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbitrator, jumlah arbitrator yang akan dipilih, dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

Arbitrator pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbitrator membuat akte perdamaian. Bila kedua pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbitrator melanjutkan sidang-sidang arbitrase dengan mengundang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi.

Secara keseluruhan, arbitrator wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbitrator. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbitrator hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat final dan tetap dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila :

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, ternyata diakui atau terbukti palsu;
- e. pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen

- b. yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;
- c. keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
- d. putusan melampaui kewenangan arbitrator;
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

6. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk di Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung. Untuk pertama kali, Pengadilan PHI dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di ibukota provinsi. Secara bertahap, PHI akan dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di Kabupaten atau Kota yang padat industri. Susunan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

- a. Hakim,
- b. Hakim Ad-Hoc,
- c. Panitera Muda, dan
- d. Panitera Muda Pengganti.

Hakim adalah hakim karier di pengadilan negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Hakim Ad-Hoc adalah hakim PHI, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Ketua Mahkamah Agung dan Menteri.

Di masing-masing Pengadilan Negeri diangkat 5 orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan 5 orang mewakili unsur asosiasi pengusaha. Hakim ad-hoc diangkat untuk masa tugas 5 tahun dan dapat diangkat kembali maksimum satu kali masa jabatan. Hakim ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator atau arbitrator. Ketua Pengadilan Negeri mengawasi pelaksanaan tugas hakim, hakim ad-hoc, panitera muda dan panitera muda pengganti. PHI pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus :

- a. perselisihan hak untuk tingkat pertama;
- b. perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
- d. perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Paling lama 7 hari kerja setelah menerima permohonan penyelesaian perselisihan, Ketua Pengadilan Negeri telah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari seorang hakim negeri sebagai Ketua Majelis, satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur asosiasi pengusaha.

Paling lama 7 hari sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis Hakim harus sudah menetapkan jadwal sidang. Majelis Hakim dapat memanggil pihak-pihak yang berselisih, saksi, dan saksi ahli. Majelis Hakim wajib menyelesaikan perselisihan paling lama 50 hari kerja sejak sidang pertama. Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Paling lama 7 hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, Panitera Pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada saat pembacaan putusan Majelis Hakim. Putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Putusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK mempunyai hukum tetap apabila dalam 14 hari kerja setelah mendengar langsung atau menerima pemberitahuan putusan PHI, tidak ada diantara yang berselisih mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Permohonan kasasi diajukan melalui kepanitraan PHI.

7. Majelis Hakim Kasasi

Permohonan kasasi atas putusan PHI diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat :

- a. Hakim Agung,
- b. Hakim Agung Ad-Hoc, dan
- c. Panitera.

Hakim Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Agung ad-hoc diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha melalui Mahkamah Agung dan Menteri. Sama halnya dengan hakim ad-hoc, hakim agung ad-hoc dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode.

Hakim Agung ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsoliator atau arbitrator.

Segera setelah menerima kasasi atas putusan PHI, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Agung ad-hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Agung ad-hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

8. Pemogokan dan Penutupan Perusahaan

Seperti diuraikan di atas, sebagai upaya terakhir mengatasi kebuntuan dalam perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja dapat memilih cara pemaksaan dengan melakukan pemogokan atau pengusaha melakukan pemaksaan melalui penutupan perusahaan.

Pemogokan adalah upaya serikat pekerja untuk menekan dan memaksa pengusaha menerima tuntutan serikat pekerja. Dengan mogok, proses produksi akan berhenti, pengusaha akan mengalami kerugian. Untuk menghindari menanggung kerugian yang semakin besar, pengusaha diharapkan memilih untuk memenuhi tuntutan serikat pekerja.

Penutupan perusahaan (*lock-out*) adalah upaya pengusaha untuk menekan dan memaksa serikat pekerja menerima syarat-syarat kerja yang ditawarkan pengusaha. Selama penutupan perusahaan, proses produksi memang berhenti, namun pekerja tidak memperoleh upah dan jaminan sosial dari pengusaha. Untuk tetap memperoleh penghasilan, serikat pekerja diharapkan bersedia menerima syarat kerja yang ditawarkan pengusaha.

Selama melakukan pemogokan, pekerja memang tidak menerima upah dari pengusaha. Di negara maju dengan keuangan serikat pekerja yang kuat, serikat pekerja memberikan kompensasi upah kepada pekerja. Bila dana serikat pekerja tidak kuat, pekerja

sendiri harus siap untuk tidak menerima penghasilan apa-apa selama melakukan pemogokan.

Dengan demikian, baik pemogokan maupun penutupan perusahaan, sama-sama merugikan pengusaha dan pekerja dan selanjutnya merugikan masyarakat umum dan negara. Oleh sebab itu, serikat pekerja dan pengusaha selalu dianjurkan untuk tidak memilih cara tersebut akan tetapi melanjutkan dan mengintensifkan negosiasi atau perundingan. Itu pula sebabnya pihak yang bermaksud melaksanakan tindakan pemaksaan sepihak (mogok atau menutup perusahaan) harus terlebih dahulu melalui jalur panjang. Pertama, membuktikan upaya perundingan telah sungguh-sungguh dilakukan dan sudah menghadapi jalan buntu. Kedua, menginformasikan dan mengajukan rencana pemogokan atau penutupan perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja. Tidak boleh melakukan tindakan pemogokan atau penutupan perusahaan sebelum menerima surat tanda terima pemberitahuan rencana dari Dinas Tenaga Kerja.

a. Pemogokan Sebagai Upaya Terakhir

Sebagaimana dikemukakan di atas, pemogokan adalah upaya terakhir dari serikat pekerja untuk memaksa pengusaha memenuhi tuntutan pekerja, setelah berbagai upaya lainnya tidak berhasil baik melalui perundingan secara bipartit, maupun melalui jasa mediasi atau konsiliasi. Harus dapat dibuktikan bahwa serangkaian pertemuan dengan pengusaha telah dilakukan akan tetapi tidak mendatangkan hasil, atau bahwa serikat pekerja dalam paling sedikit 2 kali dalam 2 minggu telah mengundang pengusaha untuk berunding tetapi tidak bersedia memenuhi tawaran atau undangan serikat pekerja.

Dengan demikian, pekerja harus memahami bahwa pemogokan menuntut pengorbanan pekerja. Pemogokan berdampak ketidakpastian penghasilan pekerja. Oleh sebab itu untuk mengambil keputusan merencanakan pemogokan, serikat pekerja harus mendengarkan pendapat anggota-anggotanya. Rencana pemogokan harus diputuskan secara konsensus oleh seluruh anggota.

Bila serikat pekerja berkeras memobilisir pemogokan didukung oleh sebagian anggota, pekerja lain tidak boleh dipaksa ikut mogok, baik yang sudah anggota serikat pekerja, apalagi yang bukan anggota serikat pekerja.

Dalam hal demikian, pengusaha dapat tetap melanjutkan produksi dengan mengandalkan pekerja yang tidak mogok. Untuk meningkatkan tekanan terhadap pengusaha, serikat pekerja harus mampu memobilisir sebanyak mungkin pekerja.

Keputusan melakukan pemogokan harus disusun dalam satu Rencana Pemogokan yang antara lain memuat isi tuntutan serikat pekerja, alasan untuk menggelar pemogokan, bentuk kegiatan yang akan dilaksanakan, dan waktu memulai pemogokan.

Rencana pemogokan juga secara implisit memuat tanggungjawab serikat pekerja terhadap anggota yang ikut mogok kerja. Rencana pemogokan harus diinformasikan kepada pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja paling sedikit 7 hari sebelum rencana pelaksanaan pemogokan dengan melampirkan bukti-bukti bahwa :

- Telah dilakukan serangkaian perundingan tetapi tidak membuahkan hasil, atau

- dalam 2 x 2 minggu, pengusaha menolak berunding dengan serikat pekerja.

Serikat pekerja dapat menggelar pemogokan setelah menerima tanda pemberitahuan dari Dinas Tenaga Kerja tersebut. Dengan kata lain, serikat pekerja dapat menggelar pemogokan paling cepat satu minggu setelah menerima tanda pendaftaran rencana pemogokan. Dalam jangka waktu tersebut, pengusaha, serikat pekerja dan Pemerintah dapat melakukan pendekatan penyelesaian sehingga rencana pemogokan tidak jadi dilaksanakan.

Selama pekerja melakukan pemogokan, pengusaha tidak wajib membayar upah mereka. Oleh sebab itu serikat pekerja yang menggelar pemogokan seogianya membayar kompensasi bagi pekerja yang ikut mogok. Namun di Indonesia, serikat pekerja pada umumnya belum mampu membayar kompensasi bagi anggotanya. Sebaliknya Pengurus Cabang, Pengurus Daerah atau Pengurus Pusat Serikat Pekerja yang menggalang pemogokan pada umumnya mengambil balas jasa sekitar 10% sampai 20% dari hasil tuntutan pekerja. Hal itu membuat penyelesaian perselisihan sering menjadi tambah sulit.

Sementara pekerja sudah dapat menerima tawaran pengusaha, serikat pekerja sering bertahan dengan tuntutan yang terlalu tinggi untuk mengharapkan bagian yang lebih besar.

Selama serikat pekerja menggelar pemogokan, pengusaha dapat memberhentikan seluruh proses produksi, atau dapat meneruskan produksi bila sebagian pekerja memutuskan tetap bekerja. Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan tindakan pembalasan berupa memberhentikan mereka yang mogok dan merekrut pekerja baru.

Bila pengusaha merasa tidak mampu memenuhi tuntutan serikat pekerja dan memutuskan untuk menutup perusahaan, maka maksud tersebut harus segera diinformasikan kepada serikat pekerja dan pemerintah. Pekerja akan kehilangan pekerjaannya dan terpaksa mencari pekerjaan baru. Pengusaha tidak diperbolehkan kembali melanjutkan usaha yang sama di lokasi yang sama.

Sebagaimana diuraikan di atas, tanpa mengurangi nilai pemogokan sebagai hak dan alat perjuangan pekerja dan serikat pekerja, pemogokan hanya membawakan kerugian bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat.

Namun akibat pemogokan tersebut dan tambahan beban yang harus dikeluarkan pengusaha untuk memenuhi tuntutan serikat pekerja, pengusaha akan menanggung rugi atau hanya mampu memperoleh margin keuntungan yang kecil. Dengan kondisi yang demikian, tahun berikutnya serikat pekerja tidak mungkin lagi layak mengajukan tuntutan baru. Kalau serikat pekerja tetap memaksakan tuntutan baru, perusahaan akan bangkrut dan semua akan kehilangan pekerjaan.

Angka pemogokan di Indonesia termasuk tinggi, dan cenderung untuk terus meningkat terutama sejak awal tahun 1990-an. Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2, pemogokan meningkat dari 61 kasus dalam tahun 1990 menjadi 273 kasus dalam tahun 2000, akan tetapi turun menjadi 125 kasus dalam tahun 2004. Pekerja yang terlibat dalam pemogokan bertambah dari 31.234 orang dalam tahun 1990 menjadi 126.045 orang dalam tahun 2000, dan turun menjadi 53.321 orang dalam tahun 2004. Dalam periode tersebut jam kerja hilang (*manhours lost*) meningkat dari 262.014 jam kerja menjadi 1,28 juta jam kerja, dan turun menjadi 554.726 jam kerja.

Pemogokan yang berkepanjangan atau yang berakhir dengan penutupan perusahaan bukan saja merugikan pengusaha dan pekerja, akan tetapi juga mengorbankan kepentingan umum dan negara. Untuk menghindari kerugian seperti itu, Pemerintah sejak awal perselisihan perlu memfasilitasi dialog, saling pengertian dan perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja. Pada saat kedua belah pihak menghadapi stagnasi, Pemerintah harus secara bijaksana menawarkan titik kompromi atau langsung diminta diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Tabel 2

JUMLAH KASUS PEMOGOKAN DAN JAM KERJA HILANG
INDONESIA, 1980-2008

Tahun	Jumlah Kasus	Pekerja Terlibat	Jam Kerja Hilang
1980	100	32.287	328.466
1981	200	54.875	495.144
1982	142	49.525	501.236
1983	96	23.318	295.749
1984	63	10.836	62.906
1985	78	21.148	55.001
1986	75	16.831	117.843
1987	35	8.281	35.664
1988	39	7.544	607.265
1989	19	1.168	29.257
1990	61	31.234	262.014
1991	130	64.474	582.477
1992	251	123.005	1.019.654
1993	195	103.490	966.931
1994	296	147.662	1.421.032
1995	276	126.855	1.300.001
1996	360	221.557	2.497.973
1997	234	144.929	1.250.673
1998	278	152.495	1.550.945
1999	125	48.232	915.105
2000	273	126.045	1.281.242
2001	174	109.845	1.165.032
2002	220	97.325	769.142
2003	161	68.114	643.254
2004	125	53.321	554.726
2005	96	56.082	766.465
2006	282	598.763	4.665.685
2007	147	135.297	1.161.459
2008 ^{a)}	60	174.462	1.227.156

Sumber : *Direktorat Jenderal Hubungan Industrial*

^{a)} Sampai bulan Mei 2008

Keputusan PHI wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan serikat pekerja.

b. Penutupan Perusahaan

Untuk memberikan keseimbangan atas hak serikat pekerja melakukan pemogokan, pengusaha juga diberi hak untuk menutup perusahaan sebagai reaksi terhadap tuntutan serikat pekerja yang tidak dapat dipenuhinya. Sama halnya dengan rencana pemogokan, pengusaha harus menyusun rencana penutupan perusahaan yang antara lain memuat isi tuntutan serikat pekerja, alasan-alasan tidak mampu memenuhi tuntutan tersebut, dan upaya yang dilakukan untuk berunding dan dalam perundingan dengan serikat pekerja.

Kemudian, pengusaha memberitahukan rencana tersebut kepada serikat pekerja dan kepada Dinas Tenaga Kerja dengan bukti telah melakukan upaya maksimal berunding dengan serikat pekerja. Dinas Tenaga Kerja memberikan tanda terima pemberitahuan setelah menghimpun informasi yang diperlukan. Dinas Tenaga Kerja dapat segera melakukan pendekatan kepada kedua pihak yang berselisih supaya berupaya mencapai titik kompromi. Bila serikat pekerja dan pengusaha sama-sama bertahan atau sama-sama tidak bersedia mengalah, perusahaan akan ditutup, pekerja akan kehilangan pekerjaannya.

Pengusaha tidak diperbolehkan meneruskan perusahaan di lokasi yang sama dengan merekrut pegawai baru. Tergantung pada dampak penutupan perusahaan terhadap pengusaha dan pekerja serta terhadap kepentingan umum, Pemerintah pada dasarnya dapat melakukan intervensi, yaitu dengan membawa kedua belah pihak kembali ke perundingan dan atau menawarkan bentuk kompromi, atau mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

d. Menghindari Pemogokan dan Penutupan Perusahaan

Kondisi hubungan industrial pada awal tahun 2000-an ini sudah jauh berbeda dengan kondisi pada awal revolusi industri 150 tahun yang lalu bahkan dengan kondisi hubungan industrial 5-10 tahun yang lalu. **Pertama**, ILO sendiri sebagai lembaga tripartit nasional, terdiri dari wakil-wakil serikat pekerja, pengusaha dan Pemerintah negara-negara di dunia, sudah menerbitkan sejumlah Konvensi dan Rekomendasi mengenai perlindungan pekerja, yang secara moral wajib dilaksanakan di setiap negara.

Kedua, Deklarasi ILO tahun 1998 yang lalu mengenai pelaksanaan hak-hak dasar pekerja termasuk hak berorganisasi dan berunding bersama bagi pekerja dan pengusaha, telah memberikan dampak yang sangat besar bagi perkembangan hubungan industrial di seluruh dunia.

Ketiga, baik karena pengaruh ILO tersebut maupun karena gerakan serikat pekerja di tingkat nasional, masing-masing negara sekarang ini pasti sudah memiliki seperangkat peraturan perundang-undangan, lembaga dan mekanisme kerja melindungi para pekerja dan dunia usaha dari tindakan sewenang-wenang oleh pihak lain. Tiap negara pasti sudah memiliki lembaga dan mekanisme dialog, perundingan dan penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja.

Keempat, baik pengusaha maupun para pimpinan serikat pekerja sekarang ini sudah semakin berpikiran luas. Para pengusaha pada umumnya sudah menaruh perhatian pada perbaikan kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja.

Para pimpinan serikat pekerja tidak sekedar mengandalkan kekuatan otot akan tetapi sudah semakin mengandalkan kemampuan intelektual dan profesionalisme.

Kelima, semakin disadari bahwa pemogokan dan penutupan perusahaan selalu menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat. Oleh sebab itu, ke depan pimpinan serikat pekerja yang efektif dan berpengaruh bukanlah pimpinan yang mampu menggelar demonstrasi dan pemogokan yang berkepanjangan, akan tetapi pemimpin yang dapat menyelesaikan perselisihan melalui dialog dan negosiasi.

Sebagaimana telah diuraikan di Bab-bab terdahulu, persaingan yang semakin tajam dalam era globalisasi ini menuntut pengusaha dan serikat pekerja harus sama-sama dan bergandengan tangan meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka, yaitu di satu pihak dengan menyempurnakan sistem kerja dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, dan di pihak lain menghindari segala bentuk pertikaian, perselisihan

dan pemogokan yang sangat mengganggu kelancaran produksi. Dengan kata lain, semua pihak—pengusaha, serikat pekerja, Pemerintah dan masyarakat—harus sama-sama menghindari pemogokan dan penutupan perusahaan.

9. Menghindari Perselisihan

Menyelesaikan perselisihan jauh lebih berat daripada menghindari perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan selalu menuntut jalan panjang dan pengorbanan yang besar baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja dan serikat pekerja. Disamping pengorbanan materiel dan waktu, penyelesaian perselisihan melalui mediator atau konsiliator, apalagi bila berkelanjutan ke pengadilan dan mahkamah kasasi, selalu meninggalkan bekas yang menjadi beban psikologis untuk masa yang akan datang. Oleh sebab itu, para pekerja dan pimpinan serikat pekerja serta manajemen harus secara proaktif mencari penyelesaian semua perbedaan secara internal.

Di satu pihak pimpinan serikat pekerja perlu ikut mendisiplinkan anggotanya, menampung dan menyalurkan aspirasi dan keluhan anggota, mengutamakan sasaran jangka panjang serta meningkatkan kemampuan diplomasi dan berunding. Di pihak lain manajemen perlu memahami persepsi dan keterbatasan pekerja dan serikat pekerja, merespon aspirasi dan keluhan mereka, lebih terbuka dan akomodatif, serta menyediakan cukup waktu untuk mendengar dan berdialog dengan pekerja.

Manajemen dan serikat pekerja harus saling mempercayai dan menghormati, sama-sama membuka diri untuk berdialog dan negosiasi, belajar menahan dan mengendalikan emosi, mencari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak dan terus membekali diri dengan pemahaman manajemen hubungan industrial.***

*Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU
adalah Direktur Program Pascasarjana Universitas Pelita
Harapan, mantan pejabat senior Departemen Tenaga Kerja dan
Transmigrasi.*

Membangun Karyawan Bersemangat Dalam Upaya Meningkatkan Pengawasan Di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Bagi Staf Dan Pimpinan

Oleh : Drs. Susanto. MM.

PENDAHULUAN

Tidak ada didunia ini apa yang disebut karyawan atau pimpinan tidak pernah berbuat salah atau mengalami kegagalan. Tetapi yang lebih penting, bagaimana masih punya semangat untuk memperbaiki kesalahan dan kegagalan, selanjutnya memberikan yang terbaik apa yang ada pada dirinya. Salah satu tugas pimpinan membangun semangat karyawannya tetap tumbuh khususnya dalam melaksanakan bidang tugas pengawasan.

Inti karyawan yang bersemangat adalah kualitas hubungan antar individu antara karyawan dan pimpinan mereka, dan kepercayaan, penghormatan, serta pertimbangan yang ditunjukkan pimpinan kepada mereka setiap harinya. Memaksimalkan potensi karyawan terutama tergantung pada sisi manajemen yang "lebih lunak", bagaimana individu diperlakukan, diberi inspirasi, dan ditantang

untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik mereka dan dukungan sumberdaya serta bimbingan yang diberikan oleh pimpinan untuk membantu menjadikan performa karyawan luar biasa.

Menurut Mitchell Thall pada saat ini masih banyak karyawan mencari lebih dari sekedar gaji, tetapi mereka ingin diperlakukan sebagai manusia. Mungkin kedengarannya sudah jelas, tetapi masih banyak pimpinan masih belum juga menyadarinya.

Semangat itu besar kekuatannya, tanpa semangat tak ada yang bisa diraih, dan tidak akan ada apapun yang akan terjadi. Tidak peduli masalah apa yang dihadapi, bila memiliki semangat berarti punya kekuatan untuk menghadapi setiap masalah.

Tanpa semangat, hidup tidak berarti apa-apa, karena itu taruhlah segenap hati pikiran dan jiwa, bahkan untuk hal-hal yang kecil.

MEMBANGUN MORAL

Apa yang bisa dilakukan seorang pimpinan untuk membangkitkan semangat karyawannya, rekan sekerjanya atau pimpinannya yang lebih tinggi dan meningkatkan moral dalam prosesnya?

Banyak sekali, dari hasil survey perusahaan konsultasi *Towers Perrin*, 75% karyawan yang di survey meyakini, bahwa mereka bisa berdampak langsung terhadap kesuksesan organisasi mereka dan 72% merasa berprestasi dalam pekerjaan mereka.

Dilingkungan Pengawasan karyawan dibangun moralnya melalui *rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi*, secara makro ada beberapa kesamaan dengan unit kerja yang lain.

Keberhasilan seseorang sangat dipengaruhi dari diri sendiri dan tidak bisa dipaksakan sebagai contoh : ceritera seorang anak kecil yang nakal dan keras kepala, suatu hari ibunya menyuruh dia untuk tertib dan duduk. Berkali-kali dia menolak, akhirnya ibunya memegang kedua tangan dan mendudukannya dengan paksa di kursi.

Tetapi si anak ini berkata kepada ibunya : Ibu memang sekarang saya kelihatannya duduk, tetapi sebenarnya hati saya tetap berdiri.

Kita sering bersikap seperti anak kecil ini, kelihatannya kita tunduk peraturan, namun sesungguhnya hati kita memberontak.

Sebagai pembanding disampaikan perihal membangun keberhasilan yang keluar dari kesadaran diri dan hati dan langkah-langkahnya dari seorang pelatih sebagai berikut :

- Bertahan terhadap tekanan, tekanan akan berdampak negatif hanya bila tidak siap menghadapinya. Bila siap, tekanan justru mampu mendatangkan prestasi yang luar biasa.
- Kembangkan kebiasaan yang baik, misalnya dengan tiba ditempat kerja lebih awal, dan bukan sekedar tepat waktu, siap memikul tanggung jawab dan bukan mencari-cari kesalahan; menyelesaikan tugas-tugas yang tidak menyenangkan dengan lebih cepat dan tidak menunda-nundanya sehingga lebih banyak waktu sisa hari untuk dinikmati.
- Belajar dari kegagalan, bila mengalami kegagalan, mundurlah untuk sementara, dan evaluasi penyebab kegagalan tersebut. Manfaatkan pelajaran yang diperoleh dari kegagalan itu untuk melangkah ke tantangan besar berikutnya. Kemungkinan sukses lebih besar, karena tidak akan membuat kesalahan yang sama lagi.
- Belajarlah dari orang lain, tirulah teladan dari orang-orang yang baik, dan belajarlah dari kesalahan dan kegagalan.
- Miliki ketetapan hati untuk mencapai sasaran yang tinggi. Jangan mencari-cari alasan untuk membenarkan kelemahan.

Taklukkan kelemahan-kelemahan, tetapkanlah standar yang tinggi, kerahkan waktu, kerja keras serta disiplin untuk mencapainya.

PENTINGNYA MENJALIN HUBUNGAN.

Bagaimana para pimpinan tahu apakah hubungan mereka dengan para karyawan baik? **Jim Harris** dalam bukunya *Getting Employees to Fall in Love With Your Company*, menawarkan beberapa panduan antara lain :

- a. Ketika hubungan anda baik, para karyawan merasa bebas memberikan pendapat mereka. Mereka mengetahui bahwa pendapat mereka dihargai.
- b. Hubungan baik membuat para karyawan yakin bahwa mereka akan mendapatkan informasi yang tepat waktu tentang hal-hal yang berhubungan dengan bidang mereka maupun dengan organisasi secara keseluruhan.
- c. Hubungan baik membangkitkan komitmen karyawan. Karyawan yang tidak merasa dirinya bagian dari organisasi jarang memberikan energi ekstra atau ide yang sangat bermanfaat bagi kesuksesan pasar pada zaman sekarang.
- d. Hubungan anda dikatakan baik ketika anda memahami kebutuhan para karyawan anda.

Saling pengertian diantara karyawan dan pimpinannya adalah satu-satunya cara untuk meraih sasaran-sasaran berupa kualitas kerja yang tinggi dan pelayanan yang baik.

PENTINGNYA VISI.

Beberapa panduan berikut untuk membantu pimpinan serta karyawan mengembangkan visi bersama antara lain :

- a. Mengkomunikasikan pendapat anda dengan jujur dan langsung selama diskusi dengan karyawan tentang prestasi mereka.
- b. Memastikan orang mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka.
- c. Membiarkan para karyawan mempengaruhi sasaran performa mereka sendiri.
- d. Sering turun lapangan.
- e. Mengkomunikasikan arah jangka panjang yang jelas.
- f. Mendengarkan dengan seksama serta mempertimbangan opini orang lain dengan pikiran terbuka sebelum mengevaluasinya.
- g. Mengkomunikasikan standar pribadi yang tinggi secara informal didalam percakapan, kontak sehari-hari dan sebagainya.

UNTUK APA MEMBANGKITKAN SEMANGAT.

Alasan untuk membangkitkan semangat karyawan sedikitnya ada 6 alasan :

- a. Merampingkan, mengupayakan struktur yang lebih tepat dan merekayasa ulang, menciptakan lingkungan dimana kepercayaan karyawan harus dibangun kembali;
- b. Karyawan sekarang harus lebih terarah dan otonom dalam melaksanakan tugas mereka;
- c. Pimpinan sekarang harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mendorong perilaku hasil serta hasil yang diinginkan;
- d. Ketika lingkungan kerja semakin “berteknologi tinggi”, para pimpinan harus semakin mempunyai “sensitivitas tinggi” terhadap para karyawan;
- e. Waktu seorang pimpinan yang terbatas dengan karyawannya harus positif dan mempunyai makna;
- f. Semua karyawan ingin merasa dihargai atas hasil kerja, pengetahuan dan ketrampilan mereka;

PRINSIP UNTUK MEMBERDAYAKAN KARYAWAN

Prinsip untuk memberdayakan karyawan menurut Diane Tracy, sebagai berikut :

- a. Menjelaskan apa saja yang menjadi tanggung jawab mereka;
- b. Memberikan mereka kewenangan yang sesuai dengan tanggung jawab mereka;
- c. Menetapkan standar kesempurnaan;

- d. Memberikan mereka pelatihan yang akan memungkinkan mereka memenuhi standar tersebut;
- e. Memberi mereka pengetahuan dan informasi;
- f. Memberi umpan balik atas kinerja mereka;
- g. Mengakui prestasi mereka;
- h. Mempercayai mereka;
- i. Mentoleransi kegagalan mereka;
- j. Memperlakukan mereka secara bermartabat dan terhormat.

SARAN MELIBATKAN KARYAWAN

Salah satu cara terbaik untuk melibatkan karyawan dalam sebuah organisasi, dan membangkitkan semangat mereka dalam prosesnya, adalah dengan mengumpulkan saran karyawan. Penting bagi karyawan untuk mengetahui bahwa saran mereka ditanggapi dengan serius dan mereka bisa menghasilkan perbedaan besar.

Ada *beberapa cara untuk melibatkan karyawan serta meminta ide perbaikan*, menurut konsultan manajemen Bernie Sander sebagai berikut :

- a. Menantang para karyawan untuk memainkan peran yang memberdayakan ditempat kerja;
- b. Menginspirasi para struktural untuk menampung ide – ide baru;
- c. Mendorong cara berpikir praktis;

- d Mempromosikan kreativitas sebagai ketrampilan yang bisa dipelajari;
- e Mendorong perbaikan yang kontinyu;
- f Mendorong pimpinan ide yang efektif;
- g Berupaya menjadikan interaksi antara karyawan dan pelanggan sepositif mungkin;
- h Mengambil apa yang baru;
- i Melatih, melatih dan terus melatih.

MENDORONG KREATIVITAS DENGAN MEMELIHARA KESEGARAN

Karyawan yang bersemangat adalah karyawan yang kreatif, ketika dilibatkan dalam operasi sebuah organisasi, karyawan akan secara sukarela mencari cara-cara baru untuk memecahkan masalah.

Organisasi yang terbaik menemukan cara-cara untuk memberikan karyawannya waktu, dukungan, dan peralatan yang mereka butuhkan untuk menstimulasi pemikiran kreatif.

Sayangnya, kecepatan operasional dibanyak organisasi kurang menyisakan waktu bagi karyawan untuk sekedar berpikir dan berkreasi. Bahkan tidak lazim bagi karyawan untuk tidak makan siang atau bekerja lembur hanya agar tidak ketinggalan.

Ditempat kerja seperti itu, sungguh penting bagi karyawan untuk diberi kesempatan relaks untuk tertawa bersama rekan sekerja atau sekedar beristirahat sejenak dari pekerjaan.

Beberapa cara untuk memelihara kesegaran karyawan, antara lain :

- a Dorong karyawan untuk bekerja diluar batasan kaku organisasi;
- b Kembangkan kreativitas;
- c Dorong inisiatif;
- d Biarkan karyawan meluangkan waktu untuk berpikir dan merencanakan;
- e Berikan imbalan untuk pengambilan resiko;
- f Dorong karyawan untuk mempelajari berbagai ketrampilan;
- g Dorong mereka untuk banyak bertanya;
- h Pastikan anda mudah dihubungi;
- i Rekrut orang yang cerdas;
- j Rekrut individu yang beragam.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Organisasi-organisasi terbaik beranggapan bahwa memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk belajar tidak percuma bagi organisasi maupun bagi para karyawan.

Dengan demikian organisasi mendapatkan karyawan yang lebih terampil, serba bisa dan fleksibel dalam penugasan mereka, sedangkan para karyawan mendapatkan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru, perspektif baru memandang dunia, dan membangun jaringan bersama rekan-rekan sekerja.

Kesempatan para karyawan untuk keluar dari rutinitas sehari-hari, sudah membangkitkan semangat.

Ketika para karyawan diberi kesempatan untuk belajar serta mengembangkan diri dalam organisasi, hal itu bisa membangkitkan semangat karyawan yang sebelumnya tidak maju.

Dalam kaitan pelatihan beberapa hal yang perlu disarankan :

- a Izinkan para karyawan memilih dan mengikuti pelatihan pilihan mereka sendiri. Kecuali Pelatihan bersifat wajib.
- b Dorong para karyawan untuk meraih gelar pendidikan yang lebih tinggi.
- c Sebelum karyawan mengikuti sebuah kursus, luangkan waktu untuk ketemu dengannya untuk membahas apa yang anda harapkan agar mereka pelajari. Sesudah mereka mengikuti kursus, luangkan waktu untuk ketemu dengan mereka untuk melihat , mendengar apa yang telah mereka pelajari dan bagaimana akan menerapkan pengetahuan tersebut.
- d Mintalah agar karyawan yang bersangkutan menceritakan apa yang telah dipelajari kepada karyawan lain dalam sebuah pelatihan dikantor sendiri.

Seorang pelatih hebat John Wooden memberikan nasehat kepada muridnya untuk sukses sebagai berikut :

- a Jangan takut dengan lawanmu, melainkan hormatilah mereka.
- b Ingatlah, perhatian seksama pada hal-hal kecil yang akan menciptakan hal-hal besar.

- c Camkan, ketergesa-gesaan menimbulkan banyak kesalahan.
- d Buatlah dirimu untuk lebih tertarik pada karakter seseorang dan bukan pada reputasinya.
- e Bertindak cepat, namun jangan terburu-buru.
- f Pahamiilah bahwa semakin keras engkau bekerja, semakin dekat engkau dengan keberuntungan.
- g Ketahuilah bahwa penilaian yang valid terhadap diri sendiri adalah factor penting untuk bisa memperbaiki diri.
- h Jangan lupa bahwa kerja keras dan perencanaan seksama tidak bisa digantikan oleh apapun. Gagal untuk merencanakan sama dengan merencanakan untuk gagal.

Beberapa Cara Membangkitkan Semangat Karyawan.

- a Mengajak karyawan dari berbagai tingkatan maupun eselon untuk mengajak makan bersama dan menanyakan apa yang akan mereka ubah di dalam organisasi dan bagaimana mereka akan mengubahnya.
- b Selalu mengkomunikasikan segala informasi kepada semua karyawan.
- c Mendorong para karyawan untuk memperbaiki suatu proses ,prosedur ,atau aspek dari pekerjaan mereka setiap harinya.

- d Mendorong para karyawan untuk meluangkan waktu setiap harinya untuk focus tanpa interupsi pada tugas mereka yang menjadi prioritas.
- e Membagikan masalah kepada semua karyawan dan meminta saran mereka tentang bagaimana cara memecahkannya.
- f Mengizinkan karyawan mengatakan "Ya" kepada pelanggan dan juga menyediakan sumber – sumber daya untuk melakukannya.
- g Mengatasi hambatan diantara unit kerja.
- h Mendorong para karyawan untuk memanfaatkan kesempatan dan memberi tahu mereka bahwa kegagalan dalam proses dapat ditoleransi.

Para pimpinan dapat membangkitkan semangat karyawan dengan mengkomunikasikan visi pribadi mereka tentang apa makna kerja sama tim bagi mereka.

Misalnya mengambil kata **"TEAM WORK"**, sebagai akronim yang dicantumkan didalam semua memo serta korespondensi internal lainnya :

Together (Bersama-sama).

Everyone (Semua Orang).

Achieves (Mencapai).

More (Lebih).

With (Dengan).

Organization (Organisasi).

Recognition and (Pengakuan dan).

Knowledge (Pengetahuan).

Gaya Kerja Menciptakan Semangat Di Tempat Kerja :

Kepada setiap pimpinan diharapkan mempunyai norma perilaku atau gaya kerja untuk menciptakan semangat sebagai berikut :

- a Memimpin dengan memberi teladan.
- b Menjalani kehidupan pribadi maupun professional dengan cara yang akan menjadikan diri sendiri, keluarga dan perusahaan selalu diakui.
- c Beroperasi menurut norma perilaku tidak pernah menyimpang.
- d Menciptakan serta memelihara suasana saling mempercayai dan saling menghormati.
- e Mendengarkan orang lain dan terbuka terhadap ide – ide baru.
- f Mendorong setiap anggota tim untuk mengambil resiko, melatih inisiatif, menghasilkan produk berkualitas dan tidak pernah takut membuat kesalahan.
- g Menciptakan lingkungan yang mendukung, yang memupuk pertumbuhan pribadi maupun professional.
- h Memenuhi apa yang kita janjikan dan bahkan lebih lagi.
- i Dan pada akhirnya membangun organisasi yang hebat sambil bergembira.

Rapat yang produktif :

Didalam rapat, tim berkumpul untuk memutuskan bagaimana mereka akan mendekati serta menangani kesempatan ataupun masalah yang ada.

Rapat melibatkan karyawan dari seluruh bagian organisasi untuk membahas serta menangani persoalan menyangkut kepentingan bersama.

Terkadang hanya dengan diundang untuk hadir serta berkontribusi sudah membangkitkan semangat para karyawan. Sayangnya waktu yang dihabiskan para karyawan dalam rapat sering sia-sia para pesertanya datang tanpa persiapan, tidak ada sasaran atau agenda yang jelas, atau beberapa karyawan mendominasi sesinya sedangkan yang lain melamun.

Jika sasaran- sasarannya jelas dan ketika semua orang diberi kesempatan untuk berpartisipasi, rapat bisa menjadi kesempatan emas untuk membangkitkan semangat karyawan.

Beberapa cara agar rapat produktif :

- a Adakan rapat tentang masalah yang spesifik dan adakan urun rembuk untuk solusinya.
- b Tentukan rapat apa itu , dan siapa yang seharusnya hadir. Ada rapat yang membutuhkan kehadiran semua anggota tim. Ada juga rapat yang lebih baik mengundang hanya individu yang dibutuhkan atau yang mempunyai sesuatu untuk dikontribusikan.
- c Tugaskan peran secara bergiliran untuk setiap rapat misalnya moderator/ penjaga waktu, notulis dan pemantau proses.
- d Tunjukkan penghormatan kepada para peserta rapat mulai dan akhiri rapat pada tepat waktunya, meskipun ada peserta yang terlambat.

e Jangan menoleransi interupsi. Jangan membiarkan anggota tim memotong pembicaraan satu sama lain. Jangan membiarkan telepon atau interupsi lain dari luar mengganggu rapat anda.

f Tim diukur dari kinerjanya. Pastikan adanya system untuk melacak tindakan yang telah disepakati bersama.

PENUTUP.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, karena terbatasnya kemampuan dan referensi khususnya bidang pengawasan, tetapi kami percaya bidang pengawasan tidak lepas dari disiplin ilmu yang lain dalam aplikasinya.

Ada seorang ahli metalurgi menunjukkan sepotong besi yang harganya Rp 50.000,-, kemudian besi ini diolah menjadi sepatu kuda, akan berharga Rp 500.000,- kemudian besi itu diolah menjadi jarum, maka harganya menjadi Rp 15.000.000,- kemudian besi itu diubah menjadi blok arloji harganya menjadi Rp 150.000.000,-. Sesungguhnya yang membuat harga besi ini menjadi berbeda adalah kreativitas dalam mengolahnya.

Mudah-mudahan tulisan ini akan memberikan tambahan pemikiran dan accu penggerak bagi para aparat pengawasan dan yang lain dilingkungan Depnakertrans untuk tetap bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Penegakan Hukum Dalam Rangka Pemahaman Sederhana dan Partisipasi PNS sebagai Aparatur Pemerintah

Oleh: Suryadhi Joko Putranto, SH
(Staf Subdit PSM-Dit.PKSM-Ditjen P2MKT)

I. GAMBARAN UMUM

Pasca reformasi, sebagai hukum dasar dan tertinggi, UUD 1945 sejak tahun 1999 hingga 2002 telah mengalami 4 (empat) kali perubahan.

Perubahan konstitusi tersebut telah mengubah paradigma kehidupan berbangsa dan bernegara yang mengubah pula corak dan format kelembagaan serta mekanisme hubungan antar lembaga negara yang ada.

Perubahan UUD 1945 telah menghasilkan rumusan Undang-Undang Dasar yang diharapkan jauh lebih kokoh menjamin hak konstitusional warga negara.

Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menegaskan bahwa, Negara Indonesia adalah Negara Hukum.

Pada era ini, prinsip negara hukum berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat, yaitu

terdapat dua isu pokok yang senantiasa menjadi inspirasi oleh para pendamba tegaknya keadilan, adalah masalah pembatasan kekuasaan dan perlindungan hak azasi manusia.

Dalam perkembangan masyarakat Indonesia pada masa reformasi, terdapat 12 (dua belas) prinsip pokok sebagai pilar utama yang menyangga berdirinya negara hukum, yaitu:

Supremasi Hukum, Persamaan Dalam Hukum, Asas Legalitas, Pembatasan Kekuasaan, Organ-Organ Pemerintahan Yang Independen, Peradilan Bebas dan Tidak Memihak, Peradilan Tata Usaha Negara, Peradilan Tata Negara, Perlindungan Hak Azasi Manusia, Bersifat Demokratis, Berfungsi Sebagai Sarana Mewujudkan Tujuan Bernegara dan Transparansi Dan Kontrol Sosial. (Prof. Dr. Jimly Asshidiqie, S.H.).

Dari uraian diatas, menunjukkan bahwa cita-cita suci bangsa Indonesia adalah, mewujudkan **Hukum Sebagai Panglima**.

Dari segi jumlah, sejak tahun 1999 hingga awal 2008 telah dibentuk 324 undang-undang sebagai pelaksanaan UUD 1945 (UU pembentukan daerah= 203 buah, UU bidang ekonomi= 39 buah, UU bidang kesejahteraan sosial dan budaya= 34 buah). Dengan mendasarkan diri pada kedudukan UUD 1945 sebagai hukum dasar dan tertinggi, maka setiap undang-undang harus saling berkesesuaian dan bersumberkan kepada UUD 1945.

Tapi dalam praktiknya, apakah seperti demikian ?

Dari data pada Mahkamah Konstitusi, masih banyak terdapat ketidaksesuaian baik secara horizontal antar undang-undang/peraturan perundangan lain, maupun secara vertikal terhadap UUD 1945, sebagai contoh misalnya, ada ratusan Perda yang bertentangan dengan UU induknya.

Dalam pelaksanaannya, belumlah terpenuhi rasa keadilan masyarakat, antara lain dalam beberapa Keputusan Pengadilan, seperti kasus pembalikan liar, yaitu dibebaskannya Adelin Lis.

Dalam kasus Lumpur Lapindo, akankah menjadi catatan sejarah bahwa penyelesaiannya akan terkantung-kantung tidak jelas selamanya, sehingga Lumpur Lapindo akankah menjadi monumen nasional?

Masih banyak contoh kasus lain yang menandakan bahwa Hukum sebagai Panglima belum sepenuhnya terrealisasi, antara lain Kasus BLBI, aliran dana Bank Indonesia kepada Anggota Komisi IX DPR periode 2002-2004, politisasi pemilihan calon Gubernur BI yang diajukan pemerintah kepada DPR, hasil Pilkada yang membuahkan hasil persengketaan yang berkepanjangan, proses lama tuntasnya pembicaraan UU Pemilu antara Pemerintah dengan DPR banyak menguras tenaga, waktu dan biaya, karena (hanya) membicarakan masalah yang dianggap krusial, yaitu sisa suara.

Dari uraian tersebut, diduga bahwa politisasi beberapa persoalan hukum telah **mengesampingkan** slogan Hukum Sebagai Panglima.

Dalam bidang ekonomi, penegakan hukum di Indonesia belum dapat dikatakan berhasil.

Dari kasus terkenal, yaitu setelah tujuh bulan memeriksa kasus BLBI yang melibatkan Sjamsul Nursalim dan Anthony Salim (pengemplang utang trilyunan rupiah) Tim Kejagung tidak menemukan perbuatan yang mengarah pada tindak pidana korupsi. Keputusan Jaksa Agung tentang hal ini sangat menyinggung rasa keadilan masyarakat.

Apalagi setelah ditetapkan tidak ditemukannya unsur tindak pidana korupsi, utusan Sjamsul menyuap Ketua Tim Penyelesaian Kasus BLBI, yaitu Jaksa Urip Tri Gunawan tertangkap tangan KPK ketika sedang menerima uang sebanyak Rp. 6 Milyar dari Artalyta Suryani.

Kasus tersebut sampai saat ini masih ramai, terutama saat rekaman telpon (hand phone) hasil sadapan KPK diperdengarkan disidang pengadilan, baik rekaman antara Artalyta Suryani dengan Urip Tri Gunawan ataupun dengan para petinggi Kejaksaan Agung lainnya. Yang belakangan para petinggi tersebut telah di Non Job-kan, bahkan antara Urip dan Artalyta pada 10 Juni 2008 telah berhasil ber HP -ria saat mereka berada dalam tahanan kepolisian. Selanjutnya, pada tahap penuntutan, Jaksa Urip dituntut pidana 15 tahun penjara dan pidana denda Rp. 250.000.000,- dan kemudian Pengadilan Tipikor menjatuhkan pidana penjara lebih berat, yaitu 20 tahun penjara serta pidana denda Rp. 500.000.000,-

Dari kasus yang mengejutkan ini, dapat ditarik dugaan bahwa beberapa **aparatus penegak hukum telah mencederai hukum dengan perbuatan melawan hukum**, sedangkan dari dia sangat diharapkan bahwa supremasi hukum lahir dan dimulai dari kebersihan diri dan keseriusan para penegak hukum, maka jika demikian halnya, publik akan sangat sulit untuk mengembalikan rasa kepercayaannya terhadap keberhasilan pemerintah untuk segera mewujudkan Good Governance &

Good Corporate Governance.

Bidang good corporate governance, antara lain adalah persoalan ekonomi mendasar yang dapat diketahui telah menandakan bahwa kebijakan dibidang hukum ekonomi kurang berhasil, yaitu kenaikan harga BBM, listrik, sembako, harga kedelai yang sempat melonjak dan beberapa barang konsumsi hilang dari pasaran, semata-mata karena pemerintah menganut sistem perekonomian pasar.

II. PENYELENGGARAAN NEGARA

UUD 1945 mengamanatkan bahwa pelaksanaan penyelenggaraan negara dilakukan oleh lembaga-lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif.

Sejak Proklamasi Kemerdekaan sampai kini, amanat UUD 1945 kepada ketiga lembaga tersebut telah dilaksanakan dalam nuansa yang berubah-ubah dalam wujud perubahan nama serta luasan kewenangan, tanggung jawab dan pembagian kekuasaan antar lembaga yang disesuaikan dengan zamannya.

Dalam bidang eksekutif, telah berkali-kali kabinet berubah, baik dalam satu masa pemerintahan maupun setelah pergantian jabatan presiden.

Dalam sejarah tata pemerintahan di Indonesia pernah dikenal Kabinet Sjahrir, Kabinet

Seratus Menteri, Kabinet Pembangunan, Kabinet Reformasi dan saat ini adalah Kabinet Indonesia Bersatu, yang sebentar lagi habis masa pemerintahannya.

Dalam bidang **legislatif**, kita masih ingat bahwa, dulu ada MPRS, DPRS, (S) pada akhir singkatan tersebut berarti Sementara, kemudian MPR, DPR, DPRD dalam makna yang berbeda-beda sesuai dengan zamannya, dan pernah dikenal DPR-GR (GR = Gotong Royong).

Dalam bidang **eksekutif**, telah berkali-kali kabinet berubah, baik dalam satu masa pemerintahan maupun setelah pergantian jabatan presiden.

Dalam sejarah tata pemerintahan di Indonesia pernah dikenal Kabinet Sjahrir, Kabinet Seratus Menteri, Kabinet Pembangunan, Kabinet Reformasi dan saat ini adalah Kabinet Indonesia Bersatu, yang sebentar lagi habis masa pemerintahannya.

Dalam bidang **legislatif**, kita masih ingat bahwa, dulu ada MPRS, DPRS, (S) pada akhir singkatan tersebut berarti Sementara, kemudian MPR, DPR, DPRD dalam makna yang berbeda-beda sesuai dengan zamannya, dan pernah dikenal DPR-GR (GR = Gotong Royong).

Setelah mengalami masa yang panjang dalam genggamannya kekuasaan Orde Baru sejak tahun 1967 sampai dengan lahirnya Orde Reformasi, bangsa Indonesia seakan-akan baru sadar dari tidurnya, bahwa dalam penyelenggaraan negara telah terjadi pemusatan kekuasaan, wewenang, dan tanggung jawab Presiden/Mandataris

MPR yang berakibat tidak berfungsi dengan baik Lembaga Tertinggi Negara dan Lembaga-lembaga Tinggi Negara serta tidak berkembangnya partisipasi masyarakat dalam memberikan kontrol sosial dalam kehidupan ber masyarakat, berbangsa dan bernegara.

Berangkat dari fakta ini, baik sebagaimana telah diuraikan dalam Sub Judul ini maupun dalam Sub Judul Gambaran Umum, saat ini **penyelenggara negara** di Indonesia dalam suasana **menerima musibah** dibidang kredibilitasnya dan sedang menjadi fokus **sorotan negatif dari publik**.

Betapa tidak, dalam kondisi administratif yang berubah-ubah serta perilaku para / beberapa penyelenggara negara yang melanggar sumpah jabatannya dalam wujud korupsi, kolusi dan nepotisme, maka dengan tegas Pemerintah bersama-sama dengan DPR menetapkan UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, sebagai pelaksanaan amanat Tap. MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang hal yang sama.

Dalam undang-undang ini, yang dimaksud dengan **Penyelenggara Negara** adalah Pejabat Negara yang menjalankan fungsi eksekutif, legislatif atau yudikatif dan pejabat lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan **Korupsi** adalah perbuatan melawan hukum dengan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara dengan cara penyalahgunaan kewenangan, kesempatan yang ada padanya karena jabatan atau kedudukannya. (j.o UU Nomor 31/1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana diubah dengan UU Nomor 20/2001).

Kemudian, **Kolusi** adalah permufakatan atau kerja sama secara melawan hukum antar Penyelenggara Negara atau antara Penyelenggara dan pihak lain yang merugikan orang lain, masyarakat, dan atau negara.

Dan, **Nepotisme** adalah setiap perbuatan Penyelenggara Negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarga dan atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

Mulai saat itu, istilah KKN menjadi terkenal sebagai singkatan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

KKN, sebagai istilah sebagaimana yang diharapkan oleh MPR dalam ketetapannya sekaligus dijadikan landasan hukum bagi UU Nomor 28 Tahun 1999, maka tidak sesederhana tiga kata K-K-N yang sering kita ucapkan.

Yang terkandung dalam Tap MPR dan undang-undang tersebut, adalah harapan suci dan idealisme status akan kewenangan dan kiprah penyelenggara negara pasca reformasi dalam berbangsa dan bernegara.

Harapan MPR dalam ketetapannya tersebut, adalah:

- Penyelenggara Negara dalam hal ini Lembaga Tertinggi Negara dan Lembaga Tinggi lainnya telah menjadikan lembaganya terjadi pemusatan kekuasaan, wewenang dan tanggung jawab kepada Presiden/Mandataris MPR sehingga lembaga-lembaga itu tidak berfungsi dengan baik, juga tidak berkembangnya partisipasi masyarakat dalam kontrol sosial kemasyarakatannya.
- Penyelenggara negara telah melakukan praktik-praktik usaha yang lebih menguntungkan sekelompok tertentu (penulis: tentunya kelompoknya sendiri) yang menyuburkan korupsi, kolusi dan nepotisme, yang melibatkan para pejabat negara dengan para pengusaha sehingga merusak sendi-sendi penyelenggaraan negara dalam berbagai aspek kehidupan nasional.
- Bahwa Tap MPR menghendaki, dalam rangka rehabilitasi seluruh aspek kehidupan nasional yang berkeadilan, dibutuhkan penyelenggara negara, baik pada lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif harus menghindari praktik-praktik KKN, maka penyelenggara negara harus bersumpah sesuai dengan agamanya, harus mengumumkan dan bersedia diperiksa kekayaannya sebelum dan setelah menjabat dan mereka harus jujur, adil, terbuka dan dapat dipercaya.

- Bahkan dalam Pasal 4 Tap MPR tersebut, dinyatakan bahwa dalam upaya pemberantasan KKN harus dilakukan secara tegas terhadap siapapun juga, baik pejabat negara mantan pejabat negara, keluarga dan kroninya maupun pihak swasta/konglomerat termasuk Mantan Presiden Soeharto dengan tetap memperhatikan prinsip praduga tak bersalah dan hak-hak azasi manusia.

Dengan mengacu pada Tap MPR Nomor XI/MPR/1998 jo. UU Nomor 28 Tahun 1999, para penyelenggara negara termasuk didalamnya para petinggi negara, dengan segala tingkat akademik, intelektual serta latar belakang keluarganya yang terhormat, maka sudah seharusnya dan selayaknya kadar benaknya mengerti, memahami dan mengartikulasikan TAP MPR dan Undang-Undang tadi menjadi rambu-rambu sekaligus koridor untuk menuntun jalan hidupnya di jalan yang benar sebagaimana ucapan sumpah sebelumnya menurut agamanya kepada Tuhannya.

III. DASAR HUKUM

Dalam upaya memperoleh kepastian hukum pada aspek penegakan hukum sebagaimana dimaksudkan oleh Tap MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas KKN, baik Pemerintah bersama-sama dengan DPR dalam menelorkan Undang-Undang maupun pemerintah dalam

upaya sendiri, telah serius dan berketetapan hati untuk menindaklanjuti secara formal dengan mengeluarkan berbagai terbitan produk hukum.

Berbagai peraturan perundang-undangan tersebut, antara lain adalah:

1. **UU Nomor 28 Tahun 1999** tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
2. **UU Nomor 31 Tahun 1999** tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
3. **UU Nomor 20 Tahun 2001** tentang Perubahan atas UU Nomor 31 Tahun 1999 tentang Tindak Pidana Korupsi
4. **UU Nomor 30 Tahun 2002** tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
5. **PP Nomor 65 Tahun 1999** tentang Tata Cara Pemeriksaan Kekayaan Penyelenggara Negara
6. **PP Nomor 66 Tahun 1999** Persyaratan Tata Cara Pengangkatan Serta Pemberhentian Anggota Komisi Pemeriksa
7. **PP Nomor 67 Tahun 1999** Tentang Tata Cara Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Komisi Pemeriksa
8. **PP Nomor 68 Tahun 1999** tentang tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat dalam Penyelenggaraan Negara

9. Keppres Nomor 127 Tahun 1999 tentang Pembentukan Komisi Pemeriksa Kekayaan Penyelenggara dan Sekretaris Jenderal Komisi Pemeriksa Kekayaan Penyelenggara Negara

10. Keppres Nomor 73 tahun 2003 tentang Pembentukan Panitia Seleksi Calon Pimpinan Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

IV. PEMAHAMAN SEDERHANA PNS DAN PARTISIPASINYA TERHADAP PENEGAKAN HUKUM

Upaya serius pembentuk Undang-Undang dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya dalam wujud 4 (empat) buah Undang-Undang, 4 (empat) buah Peraturan Pemerintah dan 2 (dua) buah Keputusan Presiden dibidang pemberantasan korupsi oleh penyelenggara negara, rupanya masih belum di-amin-i oleh beberapa penyelenggara negara pelaku korupsi, atau disebut saja **penyelenggara negara koruptor**.

Bahkan satu Undang-Undang diantaranya, yaitu UU Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi merupakan undang-undang yang mengatur tentang keberadaan **super body** dalam upaya pemberantasan korupsi oleh penyelenggara negara.

Betapa tidak, dalam undang-undang tersebut telah dinyatakan bahwa lembaga pemerintah yang menangani perkara tindak pidana korupsi belum berfungsi secara efektif dan efisien dalam memberantas tindak pidana korupsi, sehingga:

Perlu dibentuk Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (KPK) yang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya bersifat **independen** dan **bebas** dari pengaruh kekuasaan manapun.

Diantara pasal-pasal yang mengatur tentang tugas dan kewenangan, KPK mempunyai **ciri khas** yang menunjukkan **keluasan jangkauan** tugas dan kewenangan yang lebih luas daripada instansi penegak hukum sebelumnya, yaitu Kepolisian dan Kejaksaan, antara lain:

- KPK bertugas melakukan **supervisi** terhadap instansi yang berwenang melakukan pemberantasan tindak pidana korupsi, juga melakukan penyelidikan, penyidikan dan penuntutan terhadap tindak pidana korupsi.
- KPK berwenang **mengambil alih** penyidikan dan penyelidikan atau penuntutan terhadap pelaku tindak pidana korupsi yang sedang dilakukan oleh Kepolisian atau Kejaksaan.
- KPK berwenang melakukan penyidikan, penyelidikan dan penuntutan tindak pidana korupsi yang melibatkan **aparatus penegak hukum, penyelenggara negara dan orang lain** yang terkait.

- KPK berwenang melakukan penyidikan, penyelidikan dan penuntutan tindak pidana korupsi yang mendapat perhatian dan meresahkan masyarakat dan/atau menyangkut kerugian negara paling sedikit 1 (satu) Milyar Rupiah.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana telah diatur tentang pengertian, tugas serta kewajibannya terhadap pelayanan publik oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, adalah:

Setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 1 huruf 1).

Pegawai negeri terdiri dari PNS, Anggota TNI dan Anggota Polri (Pasal 2 Ayat 1).

Kemudian, tugas PNS yang berkedudukan sebagai aparatur negara adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Pasal 3 Ayat 1).

Sedangkan kewajibannya, adalah setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan NKRI (Pasal 4).

Sehubungan dengan penegakan hukum dalam kerangka bebas KKN, pada umumnya PNS yang terkena kasus pidana adalah PNS yang melaksanakan tugas yang berhubungan dengan anggaran negara yang dituntut oleh sistem pelaksanaan anggaran yang berbasis kinerja yang terukur akuntabilitas keuangan serta fisiknya, baik dari sisi output, outcome, benefit maupun impactnya.

Sebagai aparatur pemerintah atau penyelenggara negara, PNS, dengan ditetapkannya UU tentang KPK, tentunya mereka sangat berterima kasih, karena mereka telah diberi **petunjuk / jalan penerang** bagai **lampu penerang** disetiap sisi **run way** sebagai penunjuk pesawat terbang untuk mendarat dimalam hari agar tidak mengalami kecelakaan. Berkaitan dengan hal yang telah diuraikan di atas, (sebenarnya) para PNS dapat **dengan sederhana memahami** bagaimana **ikut berpartisipasi** dalam penegakan hukum, yaitu:

- Berulang-ulang membaca peraturan kepegawaian, peraturan perundang-undangan bidang pemberantasan korupsi, terutama pasal sanksi pidananya.
- Selalu ingat saat dilantik, bahwa mereka telah bersumpah atas jabatannya terhadap Tuhan menurut agamanya untuk tidak melakukan perbuatan yang dilarang walau sekali atau sedikit.

- Serta ingat waktu kapan mereka akan pensiun, dalam pensiun tentunya mereka berkeyakinan akan menikmati hari tuanya dengan bahagia bersama keluarga tanpa meninggalkan jejak kotor sebagai koruptor.

- Tidak lupa selalu berdo'a kepada Tuhan dan melakukan ibadah menurut agamanya.

V. MASA MENDATANG

Pendapat penulis terhadap penerapan hukum di Indonesia saat ini, yang terkait dengan penegakan hukum bidang pemberantasan korupsi oleh aparat penegak hukum (termasuk PNS), dari segi pembentukan peraturan perundangannya sudah cukup.

Namun dalam pelaksanaannya, masih perlu diingatkan kembali kepada para penegak hukum (untuk tidak mengatakan sangat memprihatinkan), bahwa mengerti, memahami dan melaksanakan tugas dan wewenangnya tidak harus melakukan KKN.

Tetapi ada kendala, yaitu dari aspek kepemimpinan belum semua pemimpin secara efektif menjadi penggerak untuk tindakan-tindakan penegakan hukum.

Sementara pemimpin belum menjadi teladan bagi lingkungan yang dipimpinnya masing-masing sebagai pribadi yang berintegritas dan selalu taat aturan.

Untuk hal ini, dengan merebaknya kasus korupsi yang dapat dilihat ditayangkan televisi dan berita media cetak setiap hari dengan melibatkan penegak hukum terpilih dan senior serta menyangkut uang negara milyaran rupiah, seakan-akan kita pesimis bahwa penegakan hukum di Indonesia akan segera terwujud.

Namun demikian, kita harus yakin dan berjanji kepada diri sendiri bahwa kita harus berani (bermimpi) bahwa sikap pesimisme harus dikikis dan dibuang jauh-jauh, dan dengan penegakan hukum, rakyat Indonesia akan segera menemukan kehidupan yang sejahtera.

KEBIJAKAN UPAH MINIMUM

Oleh : Kadino BS

1. Penetapan Upah Minimum

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa definisi upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala, itu sebagai akibat karena belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan sangat perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro sejalan dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimum.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda, masing-masing wilayah atau daerah yang tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan sub sektoral, sektoral, sub regional, dan regional.

¹ Pasal 1 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang meliputi :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.²

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh Bupati/Walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota.³ Akan tetapi bagi pengusaha yang karena sesuatu tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu yang ditentukan.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tetapi apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴

Untuk menetapkan upah minimum, pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi pada pekerja/buruh,⁵ dan juga melakukan penijauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Pada azasnya, upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan (no work no pay), kecuali

² Pasal 89 ayat (1) UU. No.13 Tahun 2003.

³ Pasal 90 ayat (1) UU, No.13 Tahun 2003.

⁴ Pasal 91 ayat (2) UU. No.13 Tahun 2003.

⁵ Pasal 2 Kepmenakertrans No.49/Men/IV/2004.

apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan karena sakit, sakit pada waktu haid di hari pertama dan kedua, melangsungkan pernikahan, menghitankan anak, membabtiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan oleh pengusaha tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, melaksanakan hak cuti atau istirahat, melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya,⁶ maksudnya, nilai pengupahan tidak diberdkan berdasarkan jenis kelamin.

2. Keceragaman Pengupahan

Dengan adanya sistem penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota, dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah di semua perusahaan dan wilayah atau daerah. Hal ini dapat dipahami, mengingat kondisi dan sifat perusahaan di setiap sektor dan wilayah atau daerah tidak sama, dan masih belum bisa disamakan. Demikian juga kebutuhan hidup minimum seseorang pekerja sangat tergantung pada situasi dan kondisi wilayah atau daerah dimana perusahaan tempat bekerja itu berada.

Belum adanya keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup bagi perusahaan dan bagi pekerja yang bersangkutan, apalagi bila mengingat strategi kebutuhan pokok para pekerja yang berada pada sektor informal di daerah perkotaan yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan di bawah suatu taraf hidup tertentu.

⁶ UU. No. 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No.100.

3. Perlindungan Pengupahan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi; sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, hiburan atau rekreasi dan jaminan hari tua.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Pengupahan.⁷

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang

Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja telah diatur mengenai Perlindungan Upah secara nasional. Peraturan Pemerintah ini dinyatakan masih berlaku kendati Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 telah dicabut dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Tetapi agar tidak terjadi kekosongan hukum maka Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah masih tetap berlaku.

Kebijakan perlindungan upah ini mengatur secara umum yang berpangkal tolak pada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya, sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Pengaturan perlindungan upah diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, tidak dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

Hak untuk menerima upah bagi pekerja timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus.

⁷ Pasal 97 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, juga dianut azas "no work no pay", yakni upah yang tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Upah dibayarkan dalam bentuk uang dan sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain, kecuali minuman keras, obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja yang bersangkutan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 telah diatur secara lengkap mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan dalam rangka kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja serta mengatur hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Gambaran secara umum dapat dilihat bahwa apa yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, tidak jauh berbeda dengan materi pokok mengenai pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan untuk penjabaran lebih lanjut akan diatur dalam Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini.

4. Kuantitas Tingkat Upah

Seperti diketahui sistem pengupahan yang bersifat differensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah atau daerah serikut sektor-sektor ekonominya yang potensial serta dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain :

a. Aspek kondisi perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan perusahaan besar baik di dalam satu sektor atau di satu wilayah atau daerah, maupun berlainan sektor atau wilayah/daerah.

Kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah pekerja.

Hal ini sudah tentu tergantung pada besarnya modal dan kegiatan usaha masing-masing perusahaan dan tingkat produksi, serta produktivitas tenaga kerjanya.

b. Aspek keterampilan tenaga kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja, sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik di tingkat atas yakni pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja (pekerja) yang dipimpinnya untuk bekerja secara produktif.

Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan apabila tenaga kerja tersebut sebagai sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Tingkat kemampuan tenaga kerja dan pimpinan manajemen dalam suatu perusahaan memberikan peranan yang menentukan untuk merubah kondisi perusahaan tersebut menjadi lebih baik dan maju. Kondisi seperti ini memberikan dampak positif bagi upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui pemberian upah yang lebih tinggi, serta jaminan sosial lainnya.

c. Aspek standar hidup

Peningkatan tingkat upah pekerja selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah di mana perusahaan itu berada. Standar hidup di daerah perkotaan biasanya lebih tinggi dibanding di daerah pedesaan.

Penetapan tingkat upah ini selain didasarkan pada kebutuhan pokok (basic needs) tenaga kerja yang bersangkutan sesuai tingkat perkembangan ekonomi dan sosial di wilayah atau daerah tertentu. Kebutuhan pokok tersebut tidak hanya terbatas pada persoalan sandang, pangan dan papan, akan tetapi meliputi juga pendidikan, kesehatan, jaminan sosial dan lain sebagainya.

d. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah, baik pada suatu sektor yang sama maupun pada sektor yang berlainan. Tingkat upah pada sektor industri tidak sama dengan tingkat upah di sektor pertanian, tidak sama pula dengan sektor perhotelan, tingkat upah

pada industri rokok atau pemintalan benang misalnya, tidak sama dengan tingkat upah pada industri mesin, dan lain sebagainya.

Aspek jenis pekerjaan mempunyai arti yang khusus, karena diperolehnya pekerjaan dapat membantu tercapainya kebutuhan pokok bagi pekerja yang bersangkutan. Meningkatnya taraf jenis pekerjaan, dapat membantu peningkatan taraf hidup sebagai akibat meningkatnya upah yang diterima pekerja dari pekerjaan itu.

Disamping segi materiil, pekerjaan juga mempunyai segi spiritual yang merupakan pengabdian dan pemuliaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa⁸.

5. Penutup

Sebagai penutup bahwa diharapkan bagi kalangan masyarakat industrial dapat memahami dan menyadari bahwa untuk menetapkan upah minimum yang sama di semua wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota, dan sektor pada wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota, untuk masa sekarang ini masih sulit dilakukan selama situasi dan kondisi serta kemampuan perusahaan yang bersangkutan masih berbeda.

Penetapan upah minimum disamping harus dapat memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja dan keluarganya (terutama yang menerima upah rendah) juga diupayakan agar jangan sampai berakibat yang membahayakan kelangsungan usaha, terutama bagi perusahaan yang tergolong kecil dan lemah.

Sebagai konsekuensi logis dari kebijakan tersebut dengan pertimbangan obyektif dan seksama melalui berbagai faktor yang berkaitan dengan penetapan upah minimum, maka tingkat upah minimum yang dapat ditetapkan pada tahap sekarang ini masih didasarkan pada kondisi wilayah/daerah yang bersangkutan.

Dalam pengertian bahwa upaya peningkatan penetapan upah minimum dimaksud dilakukan secara bertahap seirama dengan laju perkembangan dunia usaha atau perusahaan, sektor demi sektor, wilayah/daerah demi wilayah/daerah dan diharapkan sampai pada suatu saat penetapan tingkat upah secara minimum dapat memenuhi kebutuhan hidup layak. Sebab tingkat upah yang terlalu rendah, dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, yang akhirnya menghambat produktivitas kerja dan prestasi kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produksi dan kelangsungan usaha.*****

⁸ PP. No.71 Tahun 1991 tentang Pelatihan Kerja.