

Informasi Hukum

Vol. 5 Tahun X, 2008

Isi :

- Revitalisasi Ketenagakerjaan Indonesia
- Mutasi dikualifikasikan Mengundurkan Diri
- Prosedur Audit Yang Perlu Dipahami Dalam Pengadaan Tanah Di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- Pengawasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

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 5 Tahun 2008 ini menengahkan sejumlah tulisan menarik yang Tim Redaksi rangkum, antara lain topik mengenai revatalisasi ketenagakerjaan di Indonesia, yang dikemukakan dalam revatalisasi ketenagakerjaan dimulai dari struktur perekonomian, kondisi ketenagakerjaan, kinerja aparatur, kemudian pemecahan masalahnya dengan memberantas korupsi dengan tegas, meningkatkan kerja aparatur Pemerintah, peningkatan mutu pendidikan dasar, menengah hingga perguruan tinggi, meningkatkan kualitas, pembangunan SDM dan peluang usaha serta peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan; mutasi dikualifikasikan mengundurkan diri yang menjelaskan hal pengertian mutasi, pengualifikasian mengundurkan diri, pindah antar kerja badan usaha tidak sama dengan mutasi, mengatur pelaksanaan mutasi; prosedur audit yang perlu dipahami dalam pengadaan tanah di lingkungan Depnakertrans yang dalam tulisan menyoroti masalah satuan/unit kerja yang terlibat pengadaan tanah, studi kelayakan dalam memilih lokasi dan data lokasi, keabsahan kepemilikan, harga dasar tanah, pemilihan harga, penetapan harga dan pembayaran menyangkut pelepasan hak dan pertanggungjawaban; dan pengawasan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia yang di dalam tulisannya mengenai landasan hukum TKA, azas penggunaan TKA, kebijakan penggunaan TKA, DPKK, tata cara mendapatkan ijin IMTA, norma penggunaan TKA dan penerapan sanksi.

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]
arno, SH, MH.

Revitalisasi Ketenagakerjaan Indonesia

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

I. PENDAHULUAN

Revitalisasi ketenagakerjaan di Indonesia membutuhkan pemahaman yang benar mengenai masalah ketenagakerjaan itu sendiri. Selama ini para pengambil kebijakan kurang memahami permasalahan, maka kebijakan yang dilakukan tidak tepat sasaran, dan masalah yang dihadapi menjadi tambah kompleks. Tenagakerja atau sumberdaya manusia yang seyogianya menjadi aset pembangunan, justru dirasakan sebagai beban. Laju pembangunan tesendat. Pengangguran dan kemiskinan terus meningkat. Tingkat pengangguran terus meningkat dari 6% tahun 2000 menjadi 10,25% tahun 2005, dan 10,45% tahun 2007. Tingkat kemiskinan tidak berubah dari 17,6% tahun 1997 menjadi 17,8% tahun 2006.

Oleh sebab itu, dalam rangka revitalisasi ketenagakerjaan di Indonesia, ada tiga hal yang harus dipahami dengan jelas yaitu :

- a. Struktur perekonomian Indonesia;
- b. Kondisi ketenagakerjaan dan SDM di Indonesia; dan
- c. Kinerja aparatur.

1. Struktur Perekonomian Indonesia

Pertama-tama harus dipahami bahwa sebagian besar penduduk dan tenagakerja Indonesia masih bekerja dan hidup dari sektor informal, termasuk sektor pertanian. Dalam 10 tahun terakhir ini peranan sektor modern dalam penyerapan tenagakerja terus merosot bukan hanya secara proporsional, akan tetapi justru secara absolut pun berkurang. Jumlah pekerja di sektor formal berkurang dari 35,9 juta orang atau 40% tahun 1996 sebelum krisis, menjadi 31,7 juta orang (35,3%) tahun 2000, dan turun lagi menjadi hanya 28,8 juta orang (30%) tahun 2006. (Lihat Tabel 1).

Data ini memperlihatkan bahwa kebijakan makro Pemerintah selama ini yang difokuskan untuk mobilisasi investasi mendorong sektor modern dan usaha-usaha besar ternyata tidak mampu menolong penciptaan kesempatan kerja. Selanjutnya pengurangan tenaga di sektor modern tersebut dengan tambahan angkatan kerja baru sekitar 2 juta setiap tahun, terpaksa menambah barisan penganggur, dan mereka yang tak mampu bertahan menganggur terpaksa mengambil pekerjaan apa saja yang dapat dimasuki di sektor informal.

Masalah kedua berkaitan dengan struktur ekonomi Indonesia adalah bahwa sekitar 42,6 juta orang atau 43,67% angkatan kerja bekerja dan hidup dari sektor pertanian dengan pemilikan lahan olahan yang relatif sempit. Sekitar 13,7 juta keluarga (53,9%) dari 25,4 juta keluarga petani dalam tahun 2003 tergolong petani "gurem" yang memiliki kurang dari 0,5 Ha per keluarga. Dengan mengolah lahan sempit seperti itu, mereka mempunyai banyak waktu luang. Mereka tergolong setengah penganggur. Dengan kata lain bahwa sebagian besar petani Indonesia sulit untuk hidup layak bila hanya mengandalkan penghasilan dari lahan terbatas yang mereka miliki.

Tabel 1
PEKERJA MENURUT SEKTOR

Tahun	Formal	Informal	%
1996	35.888,5	54.011,6	60,08
1997	31.744,2	53.661,3	62,83
2000	31.713,5	58.110,5	64,69
2001	29.367,9	61.439,5	67,66
2002	27.836,1	63.811,1	69,40
2003	26.536,6	64.248,3	70,77
2004	28.375,5	65.346,5	69,72
2005	28.649,8	66.298,3	69,83
2006	28.786,7	66.390,4	69,75

Tabel 2
DISTRIBUSI PEKERJA MENURUT SEKTOR, 2007
(X 1.000)

Sektor	Laki	Perempuan	LK + Prip	
			Jumlah	%
Pertanian	26.790,7	15.818,0	42.608,7	43,67
Pertambangan	886,8	134,0	1.020,8	1,05
Manufaktur	7.212,4	4.881,7	12.094,1	12,39
Listrik, Gas, Air	230,1	17,0	247,1	0,25
Bangunan	4.268,1	129,0	4.397,1	4,51
Perdagangan	10.388,9	9.036,3	19.425,2	19,91
Angkutan	5.311,9	263,6	5.575,5	5,71
Keuangan	850,7	401,5	1.252,2	1,28
Jasa-jasa	6.211,7	4.750,7	10.962,4	11,23
Jumlah	62.151,3	35.431,8	97.583,1	100,0

Sumber: SAKERNAS, Februari 2007

Demikian juga banyak petani Indonesia terutama petani buah-buahan dan sayur-sayuran yang sangat tergantung pada musim. Pada musim buah misalnya, tidak dapat disimpan lama sehingga harganya merosot. Di luar musim, mereka hampir tidak mempunyai sumber penghasilan.

Oleh sebab itu, bagi sebagian besar petani perlu dikembangkan industri kecil atau industri rumah tangga, yang dapat dikelola warga petani sendiri baik secara *full-time* atau pada saat waktu luang. Kebijakan nasional selama ini belum menjamah kelompok petani "gurem" tersebut. Walaupun program pengembangan UMKM sudah dikumandangkan, petani "gurem" belum merasakan dampaknya.

2. Kondisi Ketenagakerjaan

Pendidikan dan kualitas tenaga kerja Indonesia pada umumnya masih rendah. Dari sekitar 159,3 juta orang penduduk berusia 15 tahun atau lebih dalam tahun 2006, terdapat 84,5 juta orang atau 53% yang berpendidikan maksimum Sekolah Dasar. Terdapat 67,8 juta orang lulusan SLTP dan SLTA yang pada umumnya belum mempunyai keahlian atau profesionalisme kerja. Terdapat sekitar 6,9 juta orang diploma dan sarjana, tetapi sekitar satu juta orang masih menganggur.

Tingkat pengangguran sangat tinggi, terutama di kalangan penduduk kota dan angkatan kerja usia muda. (Lihat Tabel 3 dan Tabel 4). Biasanya tingkat pengangguran yang tinggi terdapat di negara-negara maju. Di negara-negara berkembang biasanya tingkat pengangguran rendah dan tingkat setengah pengangguran yang relatif tinggi. Di Indonesia kedua-duanya tinggi. Dalam tahun 2006 tingkat setengah pengangguran mencapai 28,16%. Hal ini menggambarkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sudah sangat kritis, karena untuk masuk ke sektor informal saja sudah cukup sulit.

Tabel 3

PENDUDUK USIA 15 TAHUN ATAU LEBIH
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN, 2006

TINGKAT PENDIDIKAN	Laki-Laki		Perempuan		L & P	
	x 1.000	%	x 1.000	%	x 1.000	%
Tdk Tamat SD	11.229,0	14,06	16.467,0	20,74	27.696,0	17,39
Tamat SD	27.589,2	34,55	29.261,7	36,85	56.850,9	35,70
Tamat SMTP	19.969,0	25,01	17.613,2	22,18	37.582,2	23,60
Tamat SMFA	17.306,7	21,67	12.955,7	16,32	30.262,4	19,00
Diploma	1.392,8	1,74	1.539,1	1,94	2.931,9	1,84
Sarjana	2.373,1	2,97	1.561,2	1,97	3.934,3	2,47
Jumlah	79.839,8	100,00	79.397,8	100,00	159.237,7	100,00

Sumber: SAKERNAS, Februari 2006

Tabel 4

TINGKAT PENGANGGURAN 2006
(Persen)

Kelompok Umur	Kota	Desa	K & D
15 - 19	44,31	33,61	37,09
20 - 24	33,42	21,99	27,20
25 - 29	15,93	8,52	11,90
30 - 34	7,83	4,45	5,92
60 +	8,39	3,70	5,17
Semua	13,32	8,44	10,45

Sumber: SAKERNAS, Februari 2006

3. Kinerja Aparatur

Daya saing dan produktivitas Indonesia secara keseluruhan sangat rendah, pada tahun 2005 berada pada peringkat ke-59 dari 60 negara di Asia. (Lihat Tabel 5). Ini menunjukkan bahwa kualitas manajemen di seluruh lapisan dan semua sektor sangat rendah, di bidang pemerintahan dan dunia usaha, di level pimpinan atas, menengah dan level bawah.

Pemicu utamanya adalah kinerja aparatur pemerintahan yang sangat rendah, baik di bidang legislatif maupun aparatur pemerintah, demikian juga di bidang penegak hukum. Perilaku tidak produktif di lingkungan aparatur menular menjadi penyakit kronis di dunia usaha termasuk BUMN, BUMD dan perusahaan multinasional.

Komersialisasi dan pelayanan publik yang sangat lemah, mengakibatkan dunia usaha dan kegiatan sosial kemasyarakatan menghadapi kesulitan. Perilaku birokrasi yang korup mengakibatkan keengganan investasi baik dari luar negeri maupun dari domestik. Akibatnya penciptaan kesempatan kerja terhambat, pengangguran meningkat dan jumlah orang miskin bertambah.

II. POKOK BAHASAN

1. Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi

- a. Beberapa indikator makro memang sudah menunjukkan kestabilan, yaitu tingkat bunga dan tingkat inflasi yang relatif rendah, serta nilai tukar rupiah terhadap valuta asing yang relatif stabil. Masalah utama penghambat investasi menurut para investor adalah berturut-turut: korupsi (21%), kualitas infrastruktur (19%), birokrasi pemerintah (15%) dan pelaksanaan pemungutan pajak (11%). Dalam hubungan ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 5

PERINGKAT INDONESIA DARI 60 NEGARA :

Uraian	2001	2002	2003	2004	2005
Economic Performance	37	42	51	55	60
Business Efficiency	44	49	57	58	59
Government Efficiency	47	46	56	54	55
Overall Productivity	46	47	57	58	59

IDM Word Competitiveness Yearbook 2005

- (1) Walaupun beberapa kasus korupsi telah ditindak, namun dalam prakteknya korupsi justru semakin marak.
- (2) Kualitas infrastruktur sangat buruk, jalan-jalan cepat rusak.
- (3) Kinerja birokrasi pemerintah sangat rendah terutama dalam memberikan pelayanan publik. Pelayanan publik bukan hanya lambat, bahkan menjadi dikomersialkan atau sumber pungutan liar.
- (4) Praktek pembayaran pajak sering dirasakan menjengkelkan pengusaha.
- (5) Paket pemberdayaan UMKM juga belum berhasil terutama dalam menjangkau usaha mandiri dan usaha mikro, antara lain karena:
 - (a) Mereka tidak terjangkau aparatur dan pendampingan UMKM;
 - (b) Tingkat bunga melalui BPR dan lembaga keuangan lainnya pada umumnya masih di atas 20% per tahun;
 - (c) Masih terkendala memperoleh kredit karena persyaratan agunan dan atau keterbatasan pemahaman mengurus administrasi;
 - (d) Menghadapi kesulitan memperoleh sarana produksi dan memasarkan hasil produksi.

- (6) Tingkat bunga rendah dan kestabilan nilai tukar rupiah pada umumnya baru dinikmati pengusaha-pengusaha besar, namun masih lebih banyak dimanfaatkan untuk spekulasi daripada menggerakkan sektor riil.

Pemecahan Masalah

Bagaimana pemecahan masalahnya? Pemecahannya memang menjadi seperti retorika, bukan karena rekomendasi tidak relevan akan tetapi karena Pemerintah belum sungguh-sungguh melakukannya. Oleh sebab itu, yang lebih dituntut sekarang ini adalah kesungguhan dan komitmen Pemerintah untuk :

- (1) Memberantas korupsi dengan sangat tegas di semua bidang dan tingkatan. Dapat dimulai dengan pembuktian harta sendiri secara bertahap dan terbatas. Pada tahap pertama dalam tahun 2008/2009 ini pembuktian harta sendiri diberlakukan bagi :

- (a) Semua anggota DPR dan DPRD
- (b) Semua anggota pejabat politik: Presiden, Wakil Presiden, BPK, Kabinet, Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati;
- (c) Semua pejabat Pemerintah setara dengan Eselon I dan Eselon II;
- (d) Semua pejabat Departemen Keuangan;

- (e) Semua Hakim Agung, Hakim dan Jaksa;

- (f) Pejabat kepolisian secara selektif.

- (2) Meningkatkan kinerja aparatur Pemerintah secara menyeluruh di Pusat dan di Daerah setelah melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja aparatur secara lebih intensif dapat diprioritaskan pada lembaga/instansi :

- (a) Yang berkaitan langsung dengan kehidupan masyarakat banyak yaitu Departemen Pertanian dan lembaga yang terkait;
- (b) Yang mengelola dana yang sangat besar seperti: Departemen Pendidikan dan Departemen PU;
- (c) Yang mempunyai dampak langsung kepada penciptaan kesempatan kerja dan usaha masyarakat banyak, yaitu Menneq Koperasi dan UKM;
- (d) Yang kepadanya instansi lain sangat tergantung, yaitu Departemen Keuangan;
- (e) Yang terkait dengan pelayanan publik seperti kota-kota besar yaitu Pemda: Jakarta, Medan, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Makasar.
- (f) Yang mengelola aset-aset besar negara, yaitu semua BUMN.

b. Peluang pasar buat Indonesia sangat besar. Indonesia dengan penduduk 220 juta orang sudah merupakan potensi pasar yang cukup besar. Namun dengan kemampuan kewirausahaan yang sangat rendah, kita tidak mampu mengolah sumberdaya yang relatif banyak menjadi kesejahteraan masyarakat. Potensi pasar global sangat menjanjikan, namun daya saing Indonesia sangat rendah sehingga kurang mendapat manfaat pasar global tersebut. Disamping itu dunia bisnis pada umumnya sulit berkembang karena kurang mendapat dukungan dari lembaga-lembaga terkait seperti pemasok sarana produksi, penyaluran kredit, bimbingan dan penyuluhan, industri pengolahan dan pemasaran. Dalam hubungan ini disarankan :

- (1) Sikap dan kemampuan kewirausahaan atau *entrepreneurship* sudah harus dikembangkan sejak di bangku Sekolah Dasar hingga perguruan tinggi.
- (2) Pemberdayaan lembaga-lembaga yang memberikan pelayanan publik kepada dunia usaha seperti : KUD, pendampingan UMKM, BPR dan lembaga keuangan terkait, sentra-sentra industri kecil, dan lain-lain.

2. Pemanfaatan Sumberdaya Alam

Indonesia memang masih memiliki potensi sumberdaya alam yang relatif besar. Namun harus dipahami bahwa potensi beberapa jenis sumberdaya alam sudah mulai menipis seperti BBM, hutan, timah, emas dan nikel. Karena keterbatasan modal, teknologi dan SDM di masa lampau, banyak usaha pengolahan sumberdaya alam tersebut terpaksa diserahkan kepada perusahaan asing. Untuk ke depan disarankan:

- a. Modal asing tetap masih dibutuhkan dengan pilihan bidang usaha secara selektif.
- b. Peran tenaga asing harus secara berangsur dikurangi dan memberi kesempatan yang lebih luas bagi tenaga-tenaga domestik, dengan memberikan imbalan atau penghargaan yang setimpal.

3. Menciptakan Iklim Investasi

Sebagaimana dikemukakan di atas, iklim investasi di Indonesia sangat rendah. Infrastruktur yang tidak memadai, korupsi, birokrasi dan pelaksanaan peraturan pajak menimbulkan biaya tinggi. Kualitas SDM secara umum memang rendah, dan kondisi ini diperburuk oleh sistem rekrutmen yang diskriminatif dan sangat mahal. Oleh sebab itu, sebagaimana dikemukakan di atas:

- a. Perlu komitmen politik dan kesungguhan memberantas korupsi;
- b. Perlu pemberdayaan semua lembaga yang berfungsi memberikan pelayanan publik.

4. Pendidikan Kejuruan dan Pelatihan Kerja

Pendidikan kejuruan menjadi kurang menarik bukan karena budaya "amtenaar", tetapi karena sistem dan isinya yang kurang memadai. Kenapa demikian? Harus diakui bahwa menyelenggarakan pendidikan kejuruan itu sangat mahal karena harus dilengkapi dengan peralatan bengkel kerja yang cukup mahal dan bahan-bahan praktek habis pakai yang cukup banyak. Alokasi biaya untuk bahan praktek tidak sampai 25% dari yang diperlukan. Yang nyata digunakan dalam praktek kurang dari 10%. Jadi walaupun mereka tamat pendidikan kejuruan, mereka tetap belum mahir kerja.

Memang para pejabat juga sering melontarkan persepsi yang keliru mengenai sekolah kejuruan yaitu sebagai pilihan bagi siswa yang kurang pintar atau kurang mampu. Disamping itu, bagi mereka yang memilih sekolah kejuruan seolah-olah tertutup pintu untuk melanjutkan kuliah menjadi sarjana.

Akhir-akhir ini muncul ambisi Diknas untuk membuka sekolah-sekolah kejuruan hingga mencapai 60%, dan pendidikan umum 40%. Hal ini betul-betul sangat ambisius, sangat mahal, dan terancam mubazir. Dana akan habis tersedot untuk pembelian peralatan praktek. Kemudian APBN dan APBD tidak akan pernah mampu mengalokasikan dana yang cukup untuk membiayai bahan praktek habis pakai. Amerika Serikat sebagai negara kaya tidak merasa mampu membangun sistem pendidikan seperti itu.

Bagi Indonesia sebagai negara miskin dengan penduduk yang besar, sudah sangat ideal menyelenggarakan pendidikan kejuruan sekitar 20% dengan peralatan dan bahan praktek yang betul-betul cukup.

Sebagian besar pendidikan umum dipersiapkan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi atau untuk dilatih di BLK-BLK. Pelatihan kerja di BLK dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat sekitar 1-6 bulan menurut jenisnya, dengan biaya yang jauh lebih murah dari pendidikan kejuruan.

Oleh sebab itu disarankan :

- a. Membangun pendidikan kejuruan cukup sekitar 20%;
- b. Peralatan dan bahan praktek habis pakai pendidikan kejuruan betul-betul disediakan mencukupi, supaya setelah lulus, mereka betul-betul profesional dan otomatis mudah memperoleh atau menciptakan pekerjaan.

- c. Pendidikan kejuruan harus merupakan pilihan karena keinginan dan bakat, bukan berdasarkan nilai prestasi kelas.
- d. Bagi siswa yang memilih pendidikan kejuruan harus tetap terbuka pintu untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.
- e. Lulusan pendidikan umum yang memilih memasuki pasar kerja, dipersiapkan dan dibekali melalui pelatihan singkat di BLK-BLK. Untuk itu, peralatan dan bahan praktek habis pakai di BLK perlu disediakan dengan memadai.

5. Kualitas SDM

Harus diakui bahwa kualitas SDM Indonesia secara umum masih rendah. Namun cukup banyak SDM Indonesia yang mempunyai keahlian, kemampuan, dan profesionalisme yang tinggi. Walaupun sebagian besar angkatan kerja berpendidikan rendah, namun tidak terlalu sulit untuk membangun etos kerja dan disiplin mereka. Yang paling efektif di Indonesia adalah metode keteladanan. Pemimpin mulai dari pemimpin puncak harus menunjukkan keteladanan: Tanggungjawab penuh, disiplin kerja tinggi, rasa pengabdian tinggi, tidak korup, dan kesesuaian kata dan perbuatan.

Pemimpin memberikan penugasan dan penghargaan berdasarkan profesionalisme dan kriteria obyektif. Maka semua bawahan dan pelaksana akan menuruti. Oleh sebab itu :

- a. Pemimpin di setiap lembaga dan unit, mulai dari kepemimpinan puncak harus menunjukkan keteladanan dalam tanggungjawab, etos kerja, disiplin kerja dan pelayanan publik.
- b. Sistem rekrutmen pejabat harus betul-betul didasarkan pada profesionalisme dan kriteria obyektif, tidak boleh ada diskriminasi berdasarkan suku, agama dan aliran politik.

6. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Harus diakui bahwa Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hasil maksimal dari kompromi mengakomodasikan kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja yang sama-sama tidak rasional. Pekerja berkeras memasukkan pembayaran pesangon yang sangat besar dalam pemutusan hubungan kerja (Pasal 150-172). Untuk memperkecil kemungkinan PHK dan tuntutan serikat pekerja, pengusaha mengintensifkan perjanjian kerja dalam waktu tertentu (PKWT) dan kontrak kerja (*outsourcing*).

PHK, PKWT dan outsourcing sebenarnya tidak perlu terjadi dan tidak perlu ditakutkan bila kedua belah pihak, serikat pekerja dan pengusaha, diberi pemahaman, pengertian dan komitmen. Serikat pekerja akan terus mendisiplinkan anggotanya sehingga hubungan kerjanya tidak perlu diputuskan. Sebaliknya pengusaha secara profesional menyusun perencanaan SDM, membina dan mendayagukannya dengan baik, sehingga tidak perlu sewaktu-waktu mem-PHK-kan karyawan.

Oleh sebab itu, yang perlu dilakukan dalam dua tahun pertama ini adalah :

- a. Pemerintah c.q. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberi pencerahan kepada pimpinan Serikat Pekerja dan Manajemen di masing-masing perusahaan untuk menerapkan UU No. 13 tahun 2003 tanpa PKWT, Outsourcing dan PHK.
- b. Mengevaluasi pelaksanaan UU No. 13 tahun 2003 dan No. 2 tahun 2004 untuk membuka kemungkinan perlu tidaknya membuat revisi Undang-undang, atau cukup menerbitkan penegasan dalam bentuk Peraturan Pemerintah atau menerbitkan pedoman pelaksanaan.

7. Pembangunan SDM dan Peluang Usaha

Pembangunan nasional berbasis pembangunan manusia Indonesia seutuhnya tidak bertentangan dengan pembangunan nasional berbasis sumberdaya alam yang dimiliki. Yang penting Pemerintah menetapkan strategi untuk memprioritaskan pembangunan sektor pertanian dan sektor kelautan. Langkah kedua adalah SDM Indonesia diarahkan dan dipersiapkan untuk mendukung pembangunan di kedua sektor tersebut.

8. Revitalisasi Ketenagakerjaan

- a. Revitalisasi ketenagakerjaan harus dimulai dari peningkatan mutu pendidikan mulai dari SD, SLTP, SLTA hingga perguruan tinggi.
- b. Khususnya kualitas SD, SLTP dan SLTA sangat tergantung pada mutu guru-guru pengajarnya. Oleh sebab itu rekrutmen mahasiswa untuk calon guru harus dipilih dari lulusan siswa terbaik, dengan memberikan bea siswa penuh serta perbaikan gaji dan kesejahteraan guru.
- c. Pendidikan kejuruan cukup 20% tetapi dengan jaminan lulusan berkualitas dan profesional, siap untuk bekerja atau menciptakan pekerjaan sendiri.

d. Lulusan pendidikan umum memenuhi standar kualitas untuk dapat melanjutkan ke perguruan tinggi atau untuk dilatih di BLK.

e. Standar kualitas lulusan pendidikan umum tidak diukur dengan sistem Ujian Nasional akan tetapi berdasarkan standar kurikulum, standar peralatan dan akreditasi lembaga pendidikan.

f. Kelengkapan BLK perlu terus ditingkatkan baik dalam hal peralatan dan instruktur maupun dengan kecukupan dana pelatihan.

g. Kebijakan nasional difokuskan pada perluasan kesempatan kerja. Tolak ukur kebijakan adalah dampaknya terhadap perluasan kesempatan kerja. Bantuan sosial seperti melalui penyediaan beras miskin dan asuransi kesehatan keluarga miskin secara bertahap dialihkan melalui penciptaan kesempatan kerja.

h. Faktor dominan dalam pembangunan nasional dan revitalisasi ketenagakerjaan adalah peningkatan kinerja aparatur Pemerintah yang selama ini dianggap lamban dan korup. Oleh sebab itu:

(1) Perlu komitmen politik Pemerintah untuk memberantas korupsi melalui pembuktian harta pribadi bagi para pejabat secara selektif dan bertahap;

(2) Menciptakan iklim investasi yang kondusif melalui pembangunan infrastruktur dan mengefektifkan birokrasi;

(3) Meningkatkan pelayanan publik;

(4) Melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh dari Pusat hingga ke Daerah supaya dapat menyadari rendahnya kinerja untuk kemudian berupaya memperbaikinya;

(5) Melakukan rekrutmen pejabat Pemerintah mulai dari tingkat Menteri hingga pimpinan terendah di Pusat dan Daerah, serta di lingkungan BUMN dan BUMD berdasarkan profesionalisme dan kriteria objektif.

(6) Menunjukkan keteladanan dalam hal tanggungjawab dan pelaksanaan tugas, sikap dan etos kerja mulai dari pimpinan puncak setiap organisasi hingga pimpinan terbawah.

i. Strategi pembangunan diarahkan pada sektor yang banyak menyerap tenaga kerja yaitu sektor pertanian serta usaha-usaha mikro dan usaha kecil*****

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

**MUTASI
VS
DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI**

Oleh : Sahat

Timbulnya perselisihan hubungan Industrial, adakalanya disebabkan perbedaan persepsi dari pihak pekerja terhadap kebijakan perusahaan yang melakukan mutasi, karena mutasi dilakukan menyimpang dari perjanjian kerja atau kaitannya tidak jelas.

I. PENGANTAR.

Kehidupan modern, ditandai dengan semakin kompleksnya kebutuhan hidup manusia yang harus dipenuhi, sehingga seseorang atau masyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya adakalanya sangat tergantung kepada pihak lain. Di sisi lain untuk dapat menghasilkan barang atau jasa sekurang-kurangnya ada 2 (dua) pihak yang terkait langsung, yaitu pekerja dan pengusaha untuk terpenuhinya kebutuhan masyarakat. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam menghasilkan barang maupun jasa, bahwa pengusaha memerlukan adanya pekerja, begitu pula

pekerja secara sosiologis dan spiritual, bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Dengan demikian, antara pengusaha dengan pekerja merupakan dua pihak yang saling membutuhkan dan tidak dapat saling meniadakan antara yang satu dengan yang lainnya. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja tersebut dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan disebut dengan istilah "hubungan kerja".

Pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja serta untuk kelancaran operasional perusahaan, adakalanya perlu melakukan mutasi terhadap pekerjanya. Sementara di sisi lain pekerja, ada kalanya sulit untuk dapat menerima pelaksanaan mutasi yang dilakukan pengusaha. Oleh karena mutasi tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat atau mutasi yang dilakukan pengusaha tidak ada kaitannya dengan operasional perusahaan alias kriterianya tidak jelas.

Berkenaan dengan hal tersebut penulis mengajak sidang pembaca untuk mendiskusikan apakah mutasi merupakan

kebijakan pengusaha, bagaimana pekerja menyikapi mutasi yang dilakukan pengusaha, serta bagaimana pelaksanaan agar mutasi tersebut tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial atau dapat mengarah pada moral hazard.

II. MUTASI.

Pengertian mutasi, sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia ada 4 (empat), salah satu adalah, " pemindahan pegawai dari satu jabatan lain, baik horizontal maupun vertikal". Dan sesuai Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagaimana dikemukakan Sondang P. Siagian, dalam bukunya Manajemen Abad 21¹ bahwa yang dimaksud dengan penempatan adalah penugasan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas. Pengertian Penempatan berlaku bagi karyawan baru yang menempuh maupun yang tidak menempuh program orientasi serta karyawan lama yang mengalami promosi, alih tugas, alih wilayah atau demosi.

Dari kedua pengertian tersebut, pengertian mutasi menurut Manajemen Sumber Daya Manusia jauh lebih luas, jika

dibandingkan dengan pengertian mutasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia karena, pengertian mutasi tersebut bagian dari penempatan terhadap karyawan lama maupun karyawan yang baru, dimana mutasi bagi karyawan lama dapat berupa promosi, alih tugas maupun alih wilayah atau demosi dalam suatu perusahaan, sehingga untuk membatasi pembahasan kita, mutasi yang dimaksud dalam tulisan ini adalah mutasi bagi karyawan lama yang dilakukan secara horizontal atau alih tugas maupun alih wilayah, dan bukan mutasi dalam arti promosi ataupun demosi.

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, bahwa kinerja seorang akan cenderung menurun apabila dihadapkan dengan tugas yang sangat rutin, mekanistik, dan tanpa variasi. Dalam hal demikian, bukan hanya kinerjanya yang cenderung menurun akan tetapi produktivitasnya pun makin rendah, misalnya, karena merasa jenuh dan melakukan banyak kesalahan. Jika hal tersebut berlangsung lama, situasi yang demikian akan menimbulkan tingkat kepuasan yang rendah, dan akan dapat menimbulkan keinginan untuk pindah ke perusahaan.

¹ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPH, Manajemen Abad 21, hal 151.

Sehingga untuk mencegah timbulnya situasi yang demikian, perusahaan perlu menempuh suatu kebijakan mutasi yaitu, memindahkan pekerja dari suatu kerja lama ke suatu kerja lain, dimana mutasi tersebut tidak berakibat pada perubahan status yang bersangkutan dalam jenjang jabatan, bentuk tanggung jawab dan jumlah penghasilan pun tidak berubah. Dan yang berubah adalah fungsi dan tanggung jawab sehari-hari dengan harapan kebosanan dan kejenuhan dapat dihilangkan atau paling tidak dikurangi.

Prakteknya, adakalanya pekerja sulit untuk menerima mutasi. Demikian juga dalam hal penempatan, baik penempatan pekerja baru maupun pekerja lama, pengusaha sering menghadapi kendala dan tantangan. Adanya kendala dan tantangan yang dihadapi pengusaha antara lain, disebabkan;

- a. Masih banyak perusahaan yang belum mempraktekan penempatan karyawan baru berdasarkan pemahaman yang tepat tentang pengetahuan, keterampilan, penguasaan, minat dan bakat.
- b. Perusahaan masih menganut kultur organisasi yang mempertimbangkan faktor usia karyawan dan menggunakannya sebagai dasar alasan untuk di promosikan.

c. Kriteria alih tugas dan alih wilayah (*mutasi*) yang tidak selalu jelas.

- d. Belum memasyarakatnya penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan, selain dimaksudkan sebagai instrumen yang menentukan tingkat kinerja masa lalu dan digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan gaji atau upah berkala bagi para karyawan².

Mutasi ditinjau dari hukum ketenagakerjaan adalah didasarkan pada hubungan kerja, yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah³. Dari rumusan tersebut ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian yaitu : *Pertama*, Perjanjian Kerja, merupakan suatu perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak⁴.

Sebagaimana kita ketahui, bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis. Kecuali dalam hal hubungan kerja dilakukan untuk waktu tertentu, pembuatan perjanjian kerja dipersyaratkan harus dibuat secara tertulis⁵. Lain halnya, apabila hubungan kerja dilakukan untuk waktu tidak tertentu (pekerja tetap) perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan.

² Ibid, hal 153.

³ Pasal 1 angka 15 UUK No. 13 Tahun 2003.

⁴ Pasal 1 angka 14 UUK No. 13 Tahun 2003.

⁵ Pasal 57 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

Namun dipersyaratkan pengusaha wajib untuk membuat surat pengangkatan yang isinya sekurang-kurangnya memuat keterangan; nama dan alamat pekerja/buruh; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan; dan besarnya upah⁶. Dicantumkannya istilah "Perjanjian Kerja" dalam rumusan hubungan kerja dimaksudkan bahwa terciptanya hubungan kerja adalah berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja dan sekaligus sebagai alat bukti adanya hubungan kerja. Kedua, unsur hubungan kerja yaitu adanya pekerjaan, upah dan perintah. Makna unsur disini adalah bagian bahwa dari hubungan kerja yang harus dipenuhi. Oleh karena, jika salah satu unsur tersebut tidak terpenuhi, maka hubungan tersebut tidak dapat dikatakan sebagai hubungan kerja. Adanya unsur perintah dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa pekerja harus bekerja di bawah perintah pengusaha (hubungan kewibawaan). Apabila seandainya tidak ada kewajiban untuk bekerja di bawah perintah, maka perjanjian kerja tersebut tidak merupakan suatu hubungan kerja, tetapi adalah suatu bentuk perjanjian lain.

Dengan tunduknya pekerja kepada suatu peraturan perintah, berarti pekerja tidak ada kebebasan untuk bertindak. Sehubungan dengan hal tersebut, bagaimana seandainya pekerja menolak mutasi. Apakah mutasi termasuk bagian dari perintah atau tidak. Apabila mutasi bagian dari perintah, maka penolakan pekerja atas perintah dapat dikategorikan sebagai pengingkaran adanya hubungan kerja atau perjanjian kerja. Hal tersebut, sesuai Pasal 1603V KUH Perdata, dapat merupakan alasan penting bagi majikan (pengusaha) untuk minta kepada Pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial) agar hubungan kerja dinyatakan putus.

Sementara unsur upah sebagai hak pekerja, yang merupakan imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan. Kalimat "telah" dilakukan, adalah sesuai asas pengupahan, dimana upah tidak dibayar, apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan⁷. Lain halnya, bila pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, dalam hal ini pengusaha wajib tetap untuk membayar upah pekerja⁸.

⁶ Pasal 63 UUK No. 13 Tahun 2003.

⁷ Pasal 93 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

⁸ Pasal 93 ayat (2) huruf f UUK No. 13 Tahun 2003.

Ketiga unsur hubungan kerja tersebut tercermin dari isi perjanjian kerja, yang sekurang-kurangnya memuat ;

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu bekerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja⁹.

Sehingga dengan adanya hubungan kerja yang dilakukan dengan perjanjian kerja, pengusaha mempunyai hak mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan (Pengusaha dan Pekerja), dengan memperhatikan kaidah hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

III. DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI.

Sebagaimana disebutkan di atas, apakah mutasi bagian dari perintah atau

tidak, dan bagaimana bila pekerja menolak mutasi. Karena, mutasi tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja, tidak diperjanjikan sebelumnya atau tidak jelas alasan mutasi.

Terhadap persoalan tersebut ada 2 (dua) pendapat yang berkurang yaitu **Pendapat pertama**, menyatakan bahwa mutasi adalah merupakan hak mutlak pengusaha, karena mutasi sebagai bagian dari unsur perintah, sehingga maka wajib untuk melaksanakannya. **Pendapat kedua**, menyatakan bahwa mutasi adalah merupakan bagian dari syarat kerja dan merupakan hak pengusaha, sehingga pelaksanaannya perlu diatur sebelumnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pembahasan permasalahan mutasi dalam hal ini dilakukan melalui pengkajian dari beberapa putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari No. : 04/G/2006/PHI. Kendari, tanggal 15 September 2006, dalam pertimbangan hukumnya mengemukakan bahwa "mutasi adalah merupakan hak prerogative pimpinan perusahaan kepada pekerjaanya asalkan tidak mengurangi hak-hak pekerja dan membahayakan kesehatan kerja".

⁹ Pasal 54 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

Pertimbangan tersebut didasarkan atas gugatan pekerja terhadap kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha. Dimana pada awalnya pekerja adalah sebagai supir mobil box, kemudian dimutasikan dibagian gudang untuk membantu Helper. Pekerja menolak mutasi yang dilakukan pengusaha, karena mutasi dari supir dimutasi ke bagian gudang tidak sesuai dengan keahlian pekerja. Sehingga pekerja tidak masuk bekerja dan penjadikannya sebagai perselisihan hubungan industrial dengan jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Dalam persidangan Pengadilan Hubungan Industrial, Pengusaha mengajukan gugatan Rekonvensi dengan mengemukakan bahwa pekerja sejak tanggal 19 Juni 2006 s/d 27 Juni 2006 (8 hari) secara berturut-turut tidak masuk bekerja (mangkir) tanpa ijin dan pemberitahuan, baik secara lisan maupun tertulis, dan pengusaha telah melakukan panggilan secara patut sebanyak 2 (dua) kali, tanggal 21 Juni 2006 dan tanggal 26 Juni 2006. Sehingga pengusaha berkesimpulan bahwa pekerja yang bersangkutan dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, menyatakan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri.

Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, jika dibandingkan dengan pertimbangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dalam putusan Nomor : 7/58/VI/01/C tanggal 16 Juni 1958, berpendapat bahwa Pemindahan (mutasi) buruh dalam rangka usaha melancarkan jalannya perusahaan termasuk kebijakan Pengusaha, begitu juga halnya dengan pemindahan rumah. Dalam kasus ini, pada awalnya pekerja bersedia dipindahkan, akan tetapi kemudian pekerja menolaknya. Sehingga penolakan pindah rumah seperti yang dilakukan pekerja tidak mengganggu kelancaran pekerjaan, tetapi walaupun demikian pekerja menolak perintah yang sudah disetujui adalah tidak layak, sehingga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, memutuskan agar pengusaha mempekerjakan pekerja kembali dengan ketentuan pekerja harus pindah rumah seperti yang ditetapkan pengusaha dan upah selama tidak bekerja dibayar. Terhadap putusan tersebut Prof. Iman Supomo, SH¹⁰, berpendapat bahwa Pemindahan buruh dalam rangka usaha melancarkan jalannya perusahaan termasuk kebijaksanaan majikan, demikian juga halnya dengan pindah rumah.

¹⁰ Prof. Imam Supomo, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4), hal. 65.

Pindah rumah seperti yang dimintakan dari buruh, tidak mengganggu kelancaran pekerjaan, tetapi buruh sebelumnya telah menyatakan kesanggupannya untuk pindah rumah, sehingga penolakan buruh kemudian untuk pindah rumah, berarti buruh mengingkari janjinya. Sanksi terhadap pengingkaran janji ini, ialah batalnya perjanjian – pindah – rumah dan/atau pembayaran ganti rugi oleh buruh, tetapi bukan sekali-kali putusnya perjanjian kerja.

Dari kedua putusan tersebut, pelaksanaan mutasi adalah berdasarkan pada operasional perusahaan. Sehingga pelaksanaan mutasi merupakan bagian dari kebijakan dan hak prerogatif pengusaha, ditambah dengan syarat bahwa pelaksanaan mutasi tersebut tidak mengurangi hak-hak pekerja dan tidak membahayakan kesehatan kerja.

Hal ini, senada dengan pendapat pertama diatas, dengan tanpa mempertimbangkan ada tidaknya pengaturan mutasi dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Permasalahan yang sama, berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 158/PHI.G/2007/PN.JKT.PST, tanggal 30 Agustus 2007, bahwa dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa hubungan kerja antar pekerja dengan perusahaan diatur dalam

perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, dimana seluruh peraturan tersebut tidak boleh lebih rendah kuantitasnya dan kualitasnya dari peraturan perundang-undangan. Sementara pekerja tidak memiliki perjanjian apapun, baik perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, untuk menjamin haknya memiliki kelonggaran atau setidaknya memiliki ruang dialog dengan pekerja dalam hal mutasi. Namun, pekerja ada membuat surat pernyataan bagi Pengusaha, sehingga surat pernyataan tersebut dapat dianggap sebagai syarat atau perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Berdasarkan hal tersebut, Majelis Hakim berpendapat, karena pengusaha memiliki hak mutlak melakukan mutasi, maka penolakan mutasi tersebut berarti penolakan bekerja pada pengusaha.

Selanjutnya mempertimbangkan, adanya upaya-upaya untuk membela dan mempertahankan haknya dengan menyebarkan informasi mengenai perselisihannya dengan pengusaha, menurut Majelis hakim merupakan upaya-upaya yang tidak melanggar hukum dan dilindungi hukum. Karena itu, alasan tersebut tidak dapat digunakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Sehingga, Majelis Hakim mengabulkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi

dan bukan berdasarkan kesalahan berat atau alasan mendesak sebagaimana disampaikan pengusaha. Oleh karena penolakan mutasi tersebut merupakan pelanggaran atas perjanjian kerja, pekerja berhak atas sejumlah kompensasi pemutusan hubungan kerja yang terdiri dari uang pesangon sesuai 1 kali Pasal 156 ayat (2), uang penggantian penghargaan masa kerja sesuai 1 kali Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4), hak cuti yang belum diambil serta upah yang belum dibayarkan hingga putusan ini diputus.

Melihat pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta diatas, dapat disimpulkan bahwa pengusaha memiliki hak mutlak untuk melakukan mutasi, karena adanya surat pernyataan pekerja sebagai bagian syarat kerja atau perjanjian kerja, sehingga pekerja berkewajiban untuk melaksanakan mutasi. Apabila pekerja menolak mutasi, pekerja dapat melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan hak dengan ketentuan tetap melaksanakan kewajibannya untuk tetap masuk bekerja seperti biasa. Oleh karena, apabila pekerja menolak mutasi dengan cara tidak masuk bekerja, maka pekerja dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diputuskan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari, No. : 04/G/2006/PHI.Kendari, tanggal 15 September 2006.

Perlu disampaikan, bahwa dari pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial khususnya pada Pengadilan Negeri Kendari, disamping pertimbangan mutasi, menurut hemat kami ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian, sehubungan dengan hak pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri yaitu:

a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), , khususnya untuk uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa, oleh karena pekerja tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maka penggantian hak atas perumahan dan pengobatan sebesar 15% dari pesangon dan uang penghargaan masa kerja haruslah ditolak. Hal ini sesuai dengan Surat Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 tanggal 31 Agustus 2005 perihal uang penggantian perumahan serta pengobatan.

b. Uang pisah, sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (3) bahwa mengenai besarnya dan pelaksanaan uang pisah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Oleh karena, besaran dan pelaksanaan uang pisah tidak diatur perusahaan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, oleh karena, pekerja berhak atas uang pisah, maka Majelis Hakim menetapkan sendiri besaran uang pisah dengan mempedomani perhitungan uang penghargaan masa kerja, sebagaimana diatur Pasal 156 ayat (3).

IV. PINDAH KERJA ANTAR BADAN USAHA TIDAK SAMA DENGAN MUTASI

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta diikuti dengan semakin ketatnya persaingan diantara dunia usaha, mendorong timbulnya pengelolaan dunia usaha melalui kelompok usaha, group usaha atau Holding Company. Maksud pengelolaan dunia usaha yang demikian adalah untuk mensinergikan berbagai aspek, seperti aspek SDM, keuangan, perpajakan, mega marketing dan berbagai aspek lainnya. Sementara di sisi lain, keuntungan yang diperoleh dari pengelolaan perusahaan melalui kelompok usaha atau holding company, antara lain; mandiri dalam hal resiko; biaya operasional lebih efisien; hak pengawasan lebih besar; pengontrolan lebih mudah dan efektif, kemudahan

sumber modal, dan akurasi keputusan yang diambil. Namun secara yuridis, pengelolaan perusahaan yang demikian, kemandirian atau kedudukan hukum dari masing-masing perusahaan atau Badan Usaha yang bergabung ke dalam kelompok usaha atau Holding Company tidak menghilangkan tanggung jawab sebagai subyek hukum.

Terkait dengan aspek SDM, khususnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, pengelolaan perusahaan dalam Kelompok Usaha atau Holding Company tidak menimbulkan akibat hukum dalam pelaksanaannya. Namun, pada saat adanya pemindahan pekerja antar badan usaha dalam suatu kelompok usaha atau Holding Company. Hal tersebut, dapat menimbulkan dampak hukum yang terkait dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya menyangkut hubungan kerja. Pemindahan pekerja dalam satu kelompok usaha atau Holding Company ditinjau aspek hubungan kerja, berdasarkan hukum keperdataan adalah bersifat perorangan yang melakukan ikatan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, sehingga dengan adanya pemindahan pekerja antara Badan Usaha dalam suatu kelompok usaha atau Holding Company dapat dikatakan sebagai pemindahan hubungan kerja atau pemindahan perjanjian kerja, karena telah terjadi perubahan pihak pengusaha atau pemberi kerja.

Dengan adanya perubahan pihak pengusaha atau pemberi kerja dalam suatu perjanjian kerja, timbul pertanyaan, bagaimana bila seandainya pekerja tidak bersedia untuk pindah apakah dapat dikatakan menolak perintah (mutasi), dan bagaimana bila pekerja bersedia.

Secara keperdataan, hubungan kerja bersifat perseorangan antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja yang dilakukan berdasarkan kesepakatan, sehingga pemindahan pekerja antara pengusaha/badan usaha yang berbeda diperlakukan adanya kesepakatan dari pekerja. Tidak adanya kesepakatan pekerja atau pekerja tidak bersedia untuk pindah pada perusahaan/badan usaha yang baru, tidak dapat dikategorikan sebagai mengundurkan diri atau menolak perintah. Hal tersebut sesuai putusan Mahkamah Agung No.175 K/PHI/2007 tanggal 24 September 2007, dalam pertimbangan hukumnya mengemukakan bahwa kesediaan pekerja untuk dimutasikan ke PT. B dari PT.A tidak dapat dianggap sebagai mengundurkan diri, karena ketidakjelasan kedudukan dalam hukum pekerja dan mutasi tersebut dalam kenyataannya sudah terjadi pemutusan hubungan kerja antara PT. A dengan pekerja, yang selanjutnya telah terjadi hubungan kerja baru antara pekerja dengan PT. B, karena diantara PT. B dengan PT. A merupakan Badan Usaha yang berbeda.

Adapun keputusan PT.A untuk melakukan mutasi terhadap pekerja ke PT. B, merupakan fakta telah nyata bahwa PT. A telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada pekerja tanpa alasan yang jelas.

Sehingga perlu menyatakan hubungan kerja putus, dengan menghukum PT. A memberikan kepada pekerja uang pesangon 2 x , uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (2) dan (3) UU. No. 13 Tahun 2003, uang THR Tahun 2005, uang penggantian cuti tahun 2005, upah bulan Agustus 2005 dan upah bulan September 2005 sampai dengan bulan Februari 2006.

Dengan pertimbangan tersebut Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang No.: 05/6/2006/PHI-PN.Th tanggal 14 Nopember 2006 yang mempertimbangkan bahwa pekerja tidak menjalani mutasi yang diberikan oleh Perusahaan ke PT.B dengan alasan tidak jelas dianggap sebagai pelanggaran disiplin. Menolak perintah atasan adalah alasan yang tidak benar. Sehingga memutuskan menyatakan sah Surat Keputusan PHK pengunduran diri yang dilakukan pengusaha.

V. MENGATUR PELAKSANAAN MUTASI.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara umum telah mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Akan tetapi mengenai pelaksanaan mutasi itu sendiri Undang-undang ketenagakerjaan tidak mengaturnya, walaupun secara eksplisit ada mengatur salah satu hak pekerja, bila terjadi pemutusan hubungan kerja, yaitu uang penggantian hak atas biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja¹¹.

Oleh karena, mutasi merupakan kebijakan perusahaan dan tidak diatur bagaimana pelaksanaannya dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga mutasi tersebut dapat dikatakan merupakan bagian dari syarat kerja yaitu hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan¹².

Dari pembahasan diatas, bahwa mutasi adalah bagian dari pelaksanaan hubungan kerja dan merupakan kebijakan pengusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam prakteknya dapat menimbulkan perbedaan persepsi bagi pekerja dan bahkan

dapat mengarah pada moral hazard terhadap pelaksanaan mutasi itu sendiri. Untuk mencegah hal tersebut, maka sangat diperlukan adanya pengaturan pelaksanaan mutasi di perusahaan.

Pengaturan Syarat kerja yang didalamnya termasuk mengatur mutasi, pengaturannya dapat dilakukan melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Oleh karena, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama disamping sebagai sarana hubungan Industri¹³ juga merupakan wadah pengaturan pelaksanaan dari Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003¹⁴. Sehingga perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama merupakan sumber hukum yang bersifat otonom di perusahaan, sifatnya mengikat bagi pekerja dan pengusaha.

Perlunya pengaturan pelaksanaan mutasi dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, sesuai pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor : 158/PHI.G/2007/PN.JKT.PST, tanggal 30 Agustus 2007 bahwa, untuk

¹¹ Pasal 156 ayat (3) huruf b UUK No. 13 Tahun 2003.

¹² Penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c UUK. No. 13 Tahun 2003.

¹³ Pasal 103 UUK No. 13 Tahun 2003.

¹⁴ Pasal 81 ayat (2), Pasal 93 ayat (5), Pasal 158 ayat (4), Pasal 162 ayat (2) dan Pasal 168 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003.

menjamin hak pengusaha melakukan mutasi, maka pelaksanaan mutasi perlu diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Oleh karena, melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, terdapat ruang untuk dialog antara pekerja dengan pengusaha mengenai pelaksanaan mutasi tersebut. Melalui pengaturan tersebut, pelaksanaan mutasi dapat dilakukan secara adil (*Fairness*), transparan alasan dan tujuannya (*Transparency*), menjamin kejelasan pelaksanaan mutasi (*Akuntabilitas*) dan menjamin di dipatuhinya peraturan tersebut (*Responsibility*). Sebagai perwujudan prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

VI. PENUTUP.

Sesuai perkembangan pelaksanaan hubungan Industrial, dimana antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah saling membutuhkan, dan tidak dapat saling meniadakan antara satu dengan yang lain.

Sehingga pelaksanaan mutasi tidak dapat lagi dikatakan sepenuhnya merupakan hak mutlak atau hak proregratif pengusaha. Oleh karena, mutasi tersebut merupakan bagian dari syarat kerja. Demikian juga halnya dalam hal pemindahan pekerja antara badan usaha dalam satu group atau kelompok usaha atau Holding Company tidak dapat dikatakan sebagai mutasi. Untuk mencegah timbulnya moral hazard dalam pelaksanaan hubungan kerja, diperlukan adanya pengaturan pelaksanaan mutasi atau pindah kerja dalam satu perusahaan, kelompok usaha holding company yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan adanya pengaturan tersebut, maka pelaksanaan mutasi atau perpindahan pekerjaan dapat dilakukan secara adil, transparan, akuntabilitas, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian timbulnya perbedaan persepsi dipihak pekerja/buruh terhadap kebijakan pengusaha dapat diminimalisir.

Sekian dan terima kasih.

Daftar Kepustakaan

1. Lin Grensing – Pophal, SPH; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Usaha Kecil dan Menengah; Penerbit PT. Ina Publikatan - Jakarta, 2007.
2. Mick Manchington; Manajemen Hubungan Industrial; PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1986.
3. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, NAPA; Manajemen Abad 21; Penerbit Bumi Aksara - Jakarta, 1996.
4. _____, Manajemen Sumber Daya Manusia; Penerbit Bumi Aksara - Jakarta, 1997.
5. Prof. Imam Soepomo, SH; Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja; Penerbit Djambatan, 1982.
6. _____, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4); Penerbit Pradnya Paramita - Jakarta, 1978.
7. G. Kantasapoetra, dkk; Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila; Penerbit PT. Bina Aksara - Jakarta 1986.
8. Prof. Dr. Saṭṭipto Rahardjo, SH; Ilmu Hukum, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2000.
9. Prof. Dr. Sudikno Mento Kusumo, SH, Mengenal Hukum Suatu Pungutan; Penerbit Liberty -Yogyakarta, 2005.
10. R. Goenawan Oetomo, SH; Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia; Penerbit Grahadhika Binabangkit Press - Jakarta, 2006.
11. Prof. Dr. F.J.HM. Van Den Ver; Pengantar Hukum Kerja; Terjemahan Sri Dadi; Penerbit Yayasan Kanisius - Semarang, 1956.

PROSEDUR AUDIT YANG PERLU DIPAHAMI DALAM PENGADAAN TANAH DI LINGKUNGAN DEPNAKERTRANS

Oleh : Drs. Susanto, MM, Inspektorat Jenderal Depnakertrans

I. PENDAHULUAN

Sejak bergabungnya Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi bergabung Tahun 2001 dan Aparat Pengawasan di lingkungan Inspektorat Jenderal yang semula masuk kelompok jabatan struktural berubah menjadi fungsional. Perubahan tersebut mempengaruhi Tugas Pokok Dan Fungsinya termasuk diantaranya kemampuan individu, skill, knowledge, pendidikan formal dan pendidikan penjenjangan Jabatan Fungsional Auditor (JFA) sebagai bagian persyaratan yang harus dimiliki. Dalam tulisan ini memberi pemahaman bagi Auditor dan pihak Auditan/obyek yang diperiksa dalam prosedur, mekanisme serta proses pengadaan tanah menjadi semakin dominan, sebagai konsekuensi dari perkembangan antar sektor, khususnya sektor Industri yang berakibat langsung pengaruh alih fungsi dan penggunaan lahan.

Ini menuntut para birokrat untuk lebih hati-hati, selektif serta bijaksana dalam menyusun dan memilih alternatif atas lahan yang mengalami alih fungsi. Gejala ini paling tidak dapat diamati, dan ditunjukkan beberapa arahan tertulis dari Pemerintah antara lain berupa undang-undang, Peraturan Pemerintah, Dan Keputusan Presiden/KEPPRES, sampai dengan kebijakan Badan Pertanahan nasional (BPN), suatu lembaga negara non Departemen, yang diberi tugas dan kewenangan untuk membidangi pertanahan.

Masalah-masalah yang mungkin timbul proses dan mekanisme pengadaan tanah, mengarahkan fungsi-fungsi terkait, termasuk tugas pengawasan fungsional untuk senantiasa agar dapat mengikuti perkembangan, sehingga para Auditor Depnakertrans dapat melaksanakan tugas fungsinya lebih mendalam dan masuk langsung sasaran pemeriksaan.

II. PERMASALAHAN.

1. Dalam pengadaan tanah di lingkungan Depnakertrans sudah pasti melibatkan instansi-instansi terkait dengan segala permasalahannya
2. Studi Kelayakan dalam memilih lokasi dan data lokasi.
3. Keabsyahan kepemilikan.
4. Harga Dasar Tanah, Pemilihan Harga, Penetapan Harga.
5. Pembayaran menyangkut Pelepasan Hak dan Pertanggungjawaban keuangan.

III. ANALISIS PERMASALAHAN.

1. Organisasi Panitia

Untuk melaksanakan proses pengadaan tanah, biasanya satuan/unit kerja, menyusun dan menetapkan organisasi panitia. Pengisian personilnya terdiri dari fungsi-fungsi terkait dalam organisasi unit antara lain meliputi fungsi :

- Perencanaan
- Hukum/Sekretariat
- Keuangan

Serta dari luar organisasi yang berhubungan dengan proses pengadaan tanah yang merupakan konterpart daripada unsur/fungsi dari dalam organisasi tadi, diatur dalam KEPPRES atau Surat edaran BPN.

Tingkat/Level jenjang yang diminta dimasukan kedalam unsur panitia disesuaikan dengan klasifikasi pengadaan antara lain menurut;

- luas tanah yang diperlukan, untuk dibebaskan
- nilai pengadaan tanah

Dari klasifikasi tadi, dapat disusun, dipilih dan ditetapkan tingkat jabatan yang mana, yang didusukan dalam unsur Panitia.

Artinya dari unsur Pemerintah, dapat ditetapkan jenjang Kepala Kecamatan, Kepala Daerah Tingkat II, atau kepala Daerah Tingkat I. Apabila persyaratan tersebut telah benar, dapat dipenuhi dilanjutkan penyusunan alternatif dan penetapan, dituangkan dalam Surat keputusan, yang disahkan oleh Kepala/Pemimpin Unit.

2. Studi Kelayakan

a. Memilih lokasi usaha :

Panitia diberi tugas antara lain mengajukan usul untuk pemilihan lokasi. Oleh karena itu Pemeriksa/Auditor dapat mengawali pemeriksaannya dengan pernyataan :

1. Apakah usulan lokasi lahan telah dipelajari dan tidak menyalahi Tata Ruang Kota ?

2. Apakah dengan pengembangan usaha pada lokasi tersebut tidak menimbulkan antisipasi (kecemburuan sosial) atau kesenjangan dengan kepentingan umum?
3. Suatu misal; apabila lokasi tersebut untuk penempatan/pengembangan unit mesin, apakah suara deru mesin tidak menimbulkan polusi? Misalnya untuk BLK Industri.
4. Apakah pemilihan lokasi tersebut telah didukung oleh suatu Analisa dampak Lingkungan (AMDAL)? Jika ya, dapatkan bukti pendukung atas pernyataan AMDAL tersebut.
5. Periksa apakah AMDAL tersebut telah mendapat persetujuan dari instansi yang berwenang?
6. Dari AMDAL tersebut yakinkan, bahwa kemungkinan terjadi penyimpangan, yang dapat menimbulkan protes, kekecewaan umum telah diminimalisir sekecil mungkin.
7. Yakinkan pemilihan lokasi tersebut dengan melakukan cek fisik/pemeriksaan lapangan.
8. Apabila kondisi memungkinkan, lakukan wawancara dengan masyarakat sekitar lokasi, sebagai cek silang.

b. Investasi data lokasi :

Dalam perkembangan terakhir, akibat dari semakin dominannya fungsi tanah, yang berakibat langsung pada tingginya nilai ekonomi, atas tanah/lahan, merupakan gejala meningkat pula kasus/sengketa yang timbul. Dari kondisi seperti itu, Pemeriksa / Auditor dapat mengawali pemeriksaannya dengan pernyataan antara lain :

1. Apakah lahan/lokasi yang ingin dibebaskan tersebut telah diyakini keabsyahan atas kepemilikannya?
2. Apakah Panitia telah melakukan inventarisasi atas lahan, bangunan, berikut tanaman, yang mendapat ganti rugi?
3. Apakah Panitia telah menyusun dan menetapkan batasan, peraturan atau pedoman dan petunjuk untuk pembebasan tersebut, khususnya pemilik lahan?
4. Dapatkan data mengenai Nilai Jual Objek Pajak (NJOP) atas tanah/lahan yang dibebaskan. Yakinkan bahwa perhitungan NJOP tersebut telah benar dan telah disahkan oleh kantor pajak setempat.
5. Apakah Panitia telah melakukan pengukuran luas tanah, dan meyakinkan batas-batas tanah dengan pihak BPN?

6. Apakah panitia telah melakukan konfirmasi dengan BPN mengenai status Hukum atas tanah yang dibebaskan.

7. Apakah Panitia/tim telah meyakinkan bahwa tanah/lokasi tersebut tidak dalam status sengketa ? apakah pernyataan tidak dalam status sengketa tersebut disahkan oleh pejabat yang berwenang ? minimal Kepala Kecamatan ?

8. Apakah tanah/lokasi tersebut tidak dalam status jaminan Bank ?

9. Dapatkan Rencana Umum Tata Ruang (RUTR) dan lakukan cek silang dengan gambar RUTR yang disahkan oleh PEMDA atau BAPPEDA.

10. Apakah pemilih lokasi tersebut tidak bertentangan dengan RUTR?

Yakinkan dengan rekomendasi dari BAPEDA. Apabila OBRIK belum mendapatkan/memperoleh rekomendasi dari BAPPEDA, siapkan saran rekomendasi dari Pemeriksa. Agar didukung dengan referensi dari BAPPEDA mengenai RUTR.

c. Keabsahan bukti pemilikan :

Bukti pemilik tanah terdiri dari hak milik, hak guna bangunan (HGB) dan juga hak sewa. Apabila kurang teliti Panitia dapat terlipu, karena HGB mirip-mirip dengan hak milik. Kemiripannya pada faktor pengguna/ yang memanfaatkan yang dilanjutkan dengan yang berkewajiban membayar pajak atas manfaat lahan itu.

Pemeriksa dapat meyakinkan status tanah yang dibebaskan dengan strategi pemeriksaannya diawali dengan :

1. Daftarkan sertifikat atas nama pemilik, atau terdiri dari beberapa pemilik tanah/lahan yang dibebaskan. Sertifikat tersebut biasanya merupakan bagian dari dokumen pelepasan hak.

2. Pelajari dan yakinkan status tanah tersebut, hak miliki tanah waris/adat, hak guna bangunan (HGB) atau tanah sewa ?

Lanjutkan dengan wawancara, apakah Panitia telah melakukan konfirmasi dengan pejabat PEMDA (lurah, camat) mengenai status kepemilikan dan Surat-surat tanah tersebut.

3. Bandingkan bukti pemilikan (sertifikat) tersebut dengan daftar yang disusun oleh Panitia, apakah nama yang tercantum dalam sertifikat tersebut cocok dengan nama kepemilikan yang terdaftar oleh panitia ?

3. Apabila HGB, apakah sudah dicocokkan antara HGB dengan masa penggunaannya ?

- 5) Yakinkan, wawancara dengan Auditan/ OBRİK dan mintakan bukti pendukung.
- 6) Apakah Panitia telah menyusun daftar Bangunan dan tanaman di atas tanah/lokasi yang dibebaskan Apakah dalam menetapkan harga telah mereferensi dari harga yang disusun/disyahkan oleh PEMDA yang membidangi bangunan dan untuk Tanaman yang membidangi Pertanian ?

d. Harga Dasar ;

Untuk pengadaan tanah, panitia pengadaan tanah, tidak menyusun Harga Perkiraan Sendiri (HPS) tetapi melakukan penafsiran harga dengan referensi harga pasar, serta melakukan pendekatan dengan pemilik lahan. Sehingga dapat diperoleh alternatif harga yang wajar, tidak merugikan negara tetapi juga tidak berarti merugikan masyarakat pemilik tanah yang dibebaskan.

Auditor dapat mengawali pemeriksaannya untuk mendapatkan referensi harga dasar. Audit dapat diawali dari :

1. Dalam menetapkan harga apakah Panitia mereferensi harga dasar ? Apakah harga dasar tersebut dapat dibandingkan dengan harga jual tanah disekitar lokasi dan disyahkan oleh Lurah/camat setempat ?
2. Yakinkan bahwa referensi harga tersebut masih up to date, masih layak dijadikan referensi harga.
3. Lakukan wawancara dengan Ketua Panitia Pengadaan, langkah-langkah apa saja yang telah dilakukan untuk mendapatkan referensi harga.
4. Apakah panitia telah memperoleh pula Nilai Jual obyek pajak (NJOP), yang disyahkan oleh camat ?
5. Yakinkan, bahwa harga alternatif yang disusun oleh Panitia tersebut telah disyahkan oleh Kepala unit ?

e. Pemilihan harga :

Langkah berikutnya Auditor dapat menguji kebenaran harga yang dipilih oleh Panitia, bahwa harga yang dipilih wajar dan dapat dipertanggungjawabkan, memenuhi prosedur dan proses pemilihan harga. Ini dilakukan untuk menghindari pemilihan harga yang tidak wajar, yang terbuka peluang atas paksaan pihak tertentu, bahkan salah satu unsur anggota panitia pengadaan tanah.

Untuk itu Auditor dapat mengawali pertanyaannya dari:

1. Apakah pemilihan harga diikuti oleh semua unsur/anggota panitia?

Buktikan dengan dokumen pendukung, misalnya berita Acara pemilihan harga, yang disahkan oleh semua anggota Panitia.

2. Apakah harga yang dipilih oleh panitia telah menunjukkan harga yang paling murah dan layak?

3. Apakah pemilihan harga tersebut dipilih dari urutan nomor satu yang paling murah?

Tetapi juga kondisi tersebut layak siap dibangun? tidak perlu lagi dilakukan pengurukan/pematangan tanah?

4. Apakah harga yang layak tersebut sudah dibandingkan/ dengan harga tanah sekitarnya yang disahkan oleh Lurah atau Camat?

f. Penetapan Harga :

Dari usulan Tim, lakukan pengamatan dan pelajari untuk meyakinkan bahwa usulan tim tersebut telah mengikuti prosedur dan evaluasi yang benar. Untuk itu pemeriksaan dapat dilanjutkan dengan pertanyaan :

1. Apakah panitia menyusun berita Acara Musyawarah Harga? Apakah Berita Acara tersebut disusun secara kronologis, lengkap, jelas sehingga dapat dicapai kesepakatan harga?

2. Apakah daftar evaluasi harga telah disahkan oleh semua anggota Tim? dengan cara mencantumkan tanda tangan anggota tim?

3. Apakah Tim mengusulkan dari harga yang paling murah atas 3 (tiga) alternatif?

Yaitu termurah I, termurah II, dan termurah III?

4. Jika ya lanjutkan – bandingkan dengan harga Perkiraan Sendiri (HPS) untuk meyakinkan kondisi tersebut.

5. Lanjutkan dengan pemeriksaan pengumuman/pemberitahuan kepada PEMDA atau pemilik tanah.

- Yakinkan, apakah kepala unit sudah memberitahukan PEMDA dan pemilik tanah.

- Yakinkan bahwa pemberitahuan tersebut telah diterima oleh pemilik tanah.

- Yakinkan bahwa dalam masa sanggah tidak terjadi sanggahan.

3. Tahap Pembayaran :

a. Pelepasan hak

Curiga profesi bagi Auditor hukumnya wajib, sebagai ciri untuk memberikan motivasi agar lebih banyak mempelajari referensi. Oleh karena itu tahapan berikutnya yang tidak kurang penting untuk diperhatikan bagi Auditor, adalah tahap pembayaran.

Dalam proses pembebasan tanah, dikenal adanya **Surat Pelepasan Hak (SPH)** yaitu semacam "ijab kabul" bahwa pemilik tanah/lahan yang dibebaskan secara hukum telah melepaskan hak pemilikan atas tanahnya. Ini merupakan "**Syarat kunci**" untuk pelaksanaan tahap berikutnya, yaitu tahap "**transaksi**" jual-beli atau "pembayaran".

Surat Pelepasan hak, menjadi dokumen otentik, mempunyai kekuatan hukum apabila ditandatangani atau cap jempol/ibu jari oleh pemiliknya (ahli warisnya) di atas materai secukupnya serta disyah-kan paling tidak oleh kepala kelurahan / desa dan kepala kecamatan.

Pemeriksaan atas Surat pelepasan Hak (SPH) dapat diawali dengan langkah-langkah berikut :

Dapatkan dokumen SPH dari Panitia/Sekretaris Panitia. Apabila telah diperoleh, lakukan pengamatan dan pelajari;

1. Apakah SPH tersebut telah ditandatangani oleh pemilik/ahli waris atas tanah yang dibebaskan ?
2. Apakah tanda tangan/cap ibu jari tersebut diatas materai dan nilai materainya cukup menurut Undang-undang/Peraturan Pemerintah yang masih berlaku ?
3. Apakah SPH tersebut telah disyahkan, diperkuat oleh tanda tangan kepala kelurahan/desa, kepala kecamatan, dan di stempel /cap kantor kelurahan/kecamatan ?
4. Apabila dokumen SPH tersebut merupakan fotocopy, usahakan untuk meminjam tinasannya, yang dibumbuhi materai, Hal itu untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, kemungkinan SPH asli tetapi palsu.
5. Apakah didalam SPH tersebut, telah dicantumkan lengkap, nomor sertifikat dan nama pemilik, luas tanah dengan benar ?
6. Dapatkan daftar nominatif pembayaran dan bukti transaksi atas pembayaran tanah/lokasi.

7. Lakukan cek silang, apakah nama penerimaan uang dengan jumlah uang pada lembar transaksi sama dengan nama, tanda tangan dan nilai uang yang tercantum dalam daftar nominatifnya ?

b. Pertanggungjawaban Keuangan :

Pembayaran/transaksi merupakan kegiatan yang peka dalam proses pembebasan tanah. Bagi Panitia/Bendahara Panitia, sebelum melakukan pembayaran wajib melakukan verifikasi kebenaran dan keabsahan atas dokumen SPH.

Setelah transaksi selesai, bendahara/panitia dalam waktu dekat wajib menyampaikan pertanggungjawaban keuangan, agar catatan persekot keuangannya tidak terbuka terlalu lama.

Langkah-langkah pemeriksaan yang memadai atas proses dan transaksi tersebut dapat diawali dengan :

1. Dapatkan buku persekot pejabat/pegawai dan lakukan pengamatan, catat kedalam Kertas Kerja Pemeriksaan (KPP) antara lain :
 - Nama pejabat yang menerima persekot
 - Nilai uang persekot yang diterima

- Keterangan waktu (tanggal kapan) persekot diterima.

- Keterangan peruntukan (untuk pembayaran apa) persekot tersebut.

2. Lanjutkan dengan rekap atas Proses pembayaran tanah/lokasi antara lain meliputi :

- apakah rekap pembayaran, berupa kuitansi atau bukti transaksi/pembayaran, berupa kuitansi atau bukti pembayaran lainnya yang syah ?

- Catat kedalam KKP, keterangan waktu (tanggal kapan) dilakukan pembayaran/transaksi.

- Lakukan Evaluasi apakah jumlah pertanggungjawaban sebesar persekot yang diterima ? sehingga tidak lebih dan tidak kurang ?

- Lakukan pengamatan apakah suasana pembayaran dibuat dokumenstasi/foto ?

3. Sertifikat Tanah :

Seperti diuraikan pada bagian pendahuluan, kepengurusan tanah semakin menuntut perhatian yang sungguh-sungguh (apalagi tanah negara).

Setiap pengadaan/pembebasan tanah untuk kepentingan negara, apabila tidak segera ditindak lanjuti dengan usaha penyelesaian pembuatan tanda bukti kepemilikan, berupa sertifikat, dikawatirkan lahan/lokasi tersebut menjadi terlantar kepengurusannya, dan itu berarti terbuka peluang terjadinya manipulasi duplikasi sertifikat, atau penyerobotan atas tanah. (Tanah negara apabila itu pengadaan BUMN/BUMD).

Terlebih apabila penggunaan tanah yang dibebaskan tidak segera dilaksanakan atau mundur dari jadwal, berakibat lebih terbuka kemungkinan penyerobotan penggunaan tanah/lokasi tersebut.

Auditor dapat mengarahkan pemeriksaannya kepada penggunaan dan pengurusan bukti kepemilikan tanah tersebut dengan mengajukan beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah tanah yang dibebaskan tersebut telah dipagar ? dan dipasang papan nama atas instansi yang membebaskan ?
2. Apakah tanah yang telah dibebaskan tersebut, segera dimandatkan misalnya dilaksanakan pekerjaan proyek ?

3. Apakah panitia telah mengajukan permohonan kepada BPN untuk membuat/menerbitkan Sertifikat tanah/lokasi yang dibebaskan ?

- Jika ya, yakinkan dengan bukti pendukung/berupa dokumen pengajuan, dan lakukan pencatatan pada KKP, kapan (tanggal) pengajuan disampaikan, dan bagaimana proses selanjutnya ?
- Yakinkan bahwa biaya pengurusan sertifikat tanah masih dalam batas wajar, dapat dipertanggungjawabkan.

4. Apabila dari hasil wawancara diperoleh informasi adanya anggaran dan realisasi atas biaya pengurusan sertifikat tanah, yakinkan bahwa nilai biaya tersebut masih wajar, dapat dipertanggungjawabkan.

5. Dapatkan referensi yang memberikan kelonggaran adanya biaya pengurusan sertifikat tanah tersebut.

IV. KESIMPULAN

Seiring dengan tingkat kepekaan penggunaan lahan/tanah, timbulnya gejala tingginya nilai ekonomi daripada tanah/lahan. Akibat yang mencuat dimasyarakat, berbagai kasus tanah, penggunaan, penyerobotan bahkan pembuatan duplikat sertifikat.

Gejala yang terjadi dalam proses pengadaan tanah umumnya hampir pada semua tahapan. Tetapi yang terkadang cenderung dilupakan pada tahap akhir, biasanya tersendat atau tertundanya proses akuntansi pertanggungjawaban atas persekot dan pembuatan akta/sertifikat tanah. Tetapi tidak berarti tahap awal dari proses seperti keabsahan daftar nominatif serta Surat pelepasan hak (SPH) dapat dinomor duakan. Oleh karena itu sungguh tidak berlebihan' sehingga mengundang pemerintah untuk bertandang menyusun Organisasi menggelar Birokrat yang seimbang dengan masalah-masalah yang timbul di masyarakat. Salah satunya dibentuk jajaran pengawasan Fungsional sebagai kelengkapan daripada pengawasan Melekat.

Organisasi Pengawasan Fungsional dalam suatu badan Usaha disebut Satuan Pengawasan Intern (SPI) ini diatur dalam PP 3/1983.

Personilnya disebut Pemeriksa (Auditor) yang diberi tugas dan kewenangan untuk melakukan kegiatan pemeriksaan, sehingga apabila terjadi ketidak sesuaian dengan prosedur dapat segera disampaikan sarana rekomendasi penyempumaannya.

V. PENUTUP

Untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pengadaan tanah dan penggunaannya diminta aparat Depnakertrans yang tugas pokok dan fungsinya menangani pengadaan tanah diminta mempedomani peraturan yang berlaku.

Oleh karena tugas-tugas pemeriksa dihitung cukup berat, maka sudah selayaknya apabila Pemeriksa (Auditor) selalu meningkatkan kemampuannya juga mendapat bantuan kemudahan dalam pelaksana-nan tugas, antara lain berupa dukungan data dan informasi serta fasilitas lainnya yang seimbang. *****

Drs.Susanto.MM, Inspektorat Jenderal Depnakertrans.

- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 208 Tahun 1992 tentang Prosedur pemberian ijin mempekerjakan TKWNAP dan pelimpahan wewenang.
- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja NomorKep.169/MEN/2000 tentang pencabutan Keputusan Menaker NomorKep.105/M/1977 tentang pelimpahan wewenang pemberian ijin kerja bagi tenaga asing yang akan bekerja dalam rangka koordinasi Penanaman Modal dan Kepmenaker NomorKep.105/M/1985 tentang Penunjukan Ketua BKPM untuk mensyahkan RPTK dalam rangka penanaman modal.
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja NomorKep.170/MEN/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor204A/MEN/1991 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Ijin Kerja bagi TKWNAP dan Penyimpangan Waktu Kerja bagi tenaga kerja yang bekerja di Kawasan Berikat Nusantara (PT.KBN) dan PT.(Persero) Pengelola Kawasan Berikat Indonesia (PT.KBI).
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI NomorKep.167/MEN/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker NomorKep-208/MEN/1992 tentang Prosedur Pemberian Ijin Mempekerjakan TKWNAP dan Pelimpahan wewenang kepada Kepala Kantor Wilayah Depnaker, Kakanwil DePeraturan Pemerintahapostel, Direksi PT.(Persero) KBN, Direksi (Persero) Pengelola KawasanBerikat Indonesia dan Ketua BKPM.
- k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI NomorKep.172/MEN/2000 tentang Penunjukan Pejabat Pemberi Ijin Mempekerjakan TKWNAP untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau mendesa.
- l. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-173/MEN/2000 tentang jangka waktu ijin mempekerjakan TKWNAP.

- m. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-223/Men/2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang dikecualikan dari kewajiban membayar kompensasi.
- n. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA.
- o. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor Kep-20/Men/III/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh IMTA;
- p. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor Per-07/Men/III/2006 tentang Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

V. AZAS PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

Penggunaan TKA di Indonesia oleh pemberi kerja (pengguna) pada prinsipnya dalam rangka alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia serta didalam memberikan ijin mempekerjakan TKA dalam rangka perlindungan tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kebutuhan dan perluasan kesempatan kerja.

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka dalam memberikan ijin dan penggunaan TKA perlu dipertimbangkan secara teliti dan mendalam menyangkut 2 (dua) hal yaitu :

a. Aspek Manfaat (*prosperity*)

Penggunaan TKA harus memberi manfaat terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia melalui alih teknologi dan mendorong investasi serta memperluas lapangan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Dalam prakteknya penilaian terhadap TKA dilakukan oleh Depnakertrans dan departemen/instansi teknis sektoral sebagai instansi pembina teknis TKA yang bersangkutan.

b. Aspek Keamanan (*security*)

Pemerintah selalu mempertimbangkan dampak negatif dari penggunaan TKA baik dibidang sosial, politik, ketertiban dan keamanan negara dan masyarakat. Penilaian azas keamanan ini dilakukan oleh Ditjen Imigrasi dan berkoordinasi dengan pihak Kepolisian, BIN dan lain-lain.

Disamping dari azas yang telah disebutkan diatas juga perlu diperhatikan bahwa setiap penggunaan TKA diharuskan adanya tenaga kerja pendamping Indonesia. Diharapkan agar tenaga pendamping tersebut dapat mempercepat proses alih teknologi dan alih pengetahuan dari TKA yang bersangkutan. Pengalihan kemampuan dan teknologi dapat juga dilaksanakan melalui program pendidikan dan pelatihan secara formal melalui pelatihan kerja internal perusahaan maupun menggunakan jasa pendidikan dan pelatihan swasta.

Dasar filosofis, politis dan ekonomis penggunaan TKA berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mempertimbangkan beberapa asas, yaitu :

1. Asas Hubungan Bilateral

Penggunaan TKA dipertimbangkan sepanjang terdapat hubungan bilateral antara Negara Republik Indonesia dengan negara asal TKA (*origin country*) yang dapat dibuktikan dengan adanya hubungan diplomati. Tegasnya Pemerintah melalui MENakertrans mengijinkan TKA bekerja di Indonesia hanya yang berasal dari negara yang ada hubungan diplomatik dengan Indonesia.

2. Asas Sponsorship

TKA dapat bekerja di Indonesia hanya atas permintaan pengguna TKA, artinya bahwa TKA tersebut tidak diperbolehkan bekerja secara mandiri.

3. Asas Manfaat

1). Pertumbuhan Ekonomi

Penggunaan TKA harus membawa dampak positif terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia yang pada akhirnya akan menciptakan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

2). Pertumbuhan Kesempatan Kerja
Penggunaan TKA harus mampu menumbuhkan kesempatan kerja secara langsung maupun tidak langsung, artinya setiap penggunaan TKA secara otomatis harus menggunakan tenaga kerja Indonesia secara proporsional sebagai pendamping (*langsung*) dan menumbuhkan kesempatan kerja pada sektor atau bidang kegiatan lain (*tidak langsung*) sebagai *multiplier effect*. Dampak pelipatgandaan ini dapat berupa dampak hubungan ke belakang (*backward multiplication*) dan dampak hubungan ke depan (*forward multiplication*).

3). Keseimbangan Pendapatan

Penggunaan TKA senantiasa harus mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberian pendapatan yang seimbang dan wajar antara TKA dan tenaga kerja Indonesia. Dalam asas ini yang perlu diperhatikan adalah keseimbangan dalam pemberian gaji dan upah serta pendapatan lain antara TKA dan tenaga kerja Indonesia, sehingga tidak terjadi ketimpangan (*disparity wages*) yang akhirnya merendahkan derajat tenaga kerja Indonesia.

4). Alih Teknologi (*Transfer of Technology*)

Aspek ini menekankan bahwa setiap penggunaan TKA yang dipekerjakan di Indonesia harus bersedia mengalihkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ketrampilannya kepada tenaga kerja Indonesia, agar terjadi alih teknologi.

4. Asas Kebutuhan

Jabatan TKA adalah jabatan yang memang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia baik secara kualitas maupun kuantitas.

5. Asas Selektifitas

Penggunaan TKA harus didasarkan pada rencana kebutuhan nyata dan selektif berdasarkan atas kelayakan syarat jabatan, kelangkaan jabatan, dan tingkat kesulitan kerja.

6. Asas Sementara Waktu
Penggunaan TKA hanya untuk sementara waktu selama tenaga kerja Indonesia belum tersedia dan mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan tetap memperhatikan pada perkembangan pasar kerja di Indonesia
7. Asas Keamanan
TKA dipekerjakan oleh pengguna TKA atau perusahaan harus telah mendapat *security clearance* dari Ditjen Imigrasi dan atau instansi keamanan lainnya
8. Asas Legalitas
Penggunaan TKA dalam mempekerjakan TKA harus memiliki ijin mempekerjakan TKA yang diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

VI. KEBIJAKAN PENGGUNAAN TKA

Indonesia sebagai negara tidak terlepas dari pergaulan serta berhubungan dengan negara lain di dunia, hubungan tersebut berupa dalam bidang ekonomi, politik maupun sosial budaya.

Dikaitkan dengan diberlakukannya pasar bebas di Indonesia maka terjadilah arus keluar masuknya TKA ke Indonesia atau sebaliknya Tenaga Kerja Indonesia bekerja ke luar negeri.

Sebagai ilustrasi, saat ini TKA yang bekerja di Indonesia berjumlah ± 27.000 orang dan dari jumlah tersebut yang masih memiliki ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) berjumlah ± 17.000 orang TKA.

Belum lama Indonesia mengalami perubahan sistem pemerintahan ke otonomi daerah, dimana pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang 32 Tahun 2004.

Diberlakukannya otonomi daerah tersebut, maka menimbulkan penafsiran dari Pemda, bahwa mereka memiliki kewenangan untuk menerbitkan ijin kerja bagi TKA. Tentu saja keinginan daerah untuk menerbitkan ijin TKA tersebut tidak dapat dibenarkan.

Berdasarkan gambaran diatas maka pemerintah mengambil kebijakan hubungannya dengan penggunaan TKA, dengan tetap memperhatikan kepentingan nasional (*national interest*), prinsip selektifitas (*selective policy*) dan kebijakan satu atap (*one gate policy*).

Kebijakan dimaksud dalam rangka mengantisipasi pelaksanaan penggunaan TKA tidak akan menimbulkan dampak negatif terkait berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia dan aspek keamanan (*security*) wilayah Indonesia.

Depnakertrans sebagai instansi teknis ketenagakerjaan secara fungsional bertanggung jawab menjaga kepentingan nasional tersebut melalui penyusunan kebijakan penggunaan TKA, seperti perubahan sistem dalam penggunaan TKA melalui penyusunan peraturan perUndang-Undangan TKA disesuaikan dengan tuntutan globalisme, otonomi daerah dan demokrasi melalui peningkatan pelayanan penempatan dengan menempatkan sebanyak mungkin angkatan kerja dan memanfaatkan penggunaan TKA yang lebih terarah, terkendali dan rasional.

Kebijakan penggunaan TKA dalam rangka otonomi daerah perlu diperhatikan 2 (dua) hal yaitu:

1. Kebijakan penggunaan TKA terkait erat dengan orang asing yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian, sehingga keberadaan TKA harus berdasarkan kebijakan saringan (*selective policy*), dalam arti bahwa pemerintah hanya memberikan ijin kepada orang asing atau TKA untuk masuk, tinggal dan bekerja di wilayah Indonesia.
2. Keberadaan TKA terkait dengan hubungan internasional, sehingga pengaturannya tidak seluruhnya dapat dilaksanakan di daerah, sehingga lalu lintas orang asing di Indonesia harus melalui satu pintu (*one gate policy*) dengan memperhatikan perkembangan pasar kerja. Apabila masuknya TKA melalui banyak pintu, maka akan

menimbulkan dampak negatif bagi tenaga kerja Indonesia serta aspek keamanan wilayah Indonesia. Disamping aspek tersebut juga perlu diperhatikan *positive list* terkait posisi dan kedudukan, jabatan yang terbuka bagi TKA.

Berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka kebijakan pemberian ijin mempekerjakan TKA, khususnya pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) menjadi kewenangan pemerintah pusat dengan tujuan guna mengendalikan masuknya orang asing khususnya TKA dapat dilaksanakan dengan baik dan aman seiring dengan kebijakan keimigrasian yaitu prinsip selektifitas dan kebijakan satu pintu (*one gate policy*)

VII. DANA PENGEMBANGAN KEAHLIAN DAN KETERAMPILAN (DPKK)

Mengacu kepada kebijakan disebutkan diatas, maka kaitannya dengan penarikan DPKK tetap menjadi wewenang pemerintah pusat dan bukan kewenangan daerah Kota/Kabupaten, karena DPKK merupakan kompensasi atas penggunaan TKA dan bukan retribusi, oleh sebab itu Kabupaten/Kota tidak dapat memungut retribusi atas penggunaan TKA. Apabila DPKK dianggap sebagai retribusi di khawatirkan daerah Kota/Kabupaten akan sebanyak mungkin mendatangkan TKA untuk mendapatkan retribusi guna peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang bertentangan dengan filosofi penggunaan TKA. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 tahun 1999 tentang Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan Peraturan Pemerintah Nomor 92 tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang berlaku pada Depnakertrans. Berdasarkan pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 tahun 1997 ditetapkan bahwa PNBP adalah seluruh penerimaan Pemerintah Pusat yang tidak berasal dari penerimaan perpajakan.

Sebab itu apabila ada peraturan daerah (Perda) yang mengatur masalah ini adalah tidak sejalan dengan peraturan yang lebih tinggi dan berlaku.

VIII. TATA CARA MENDAPATKAN IJIN MEMPEKERJAKAN TENAGA ASING (IMTA)

Sebagai dasar pemberi kerja untuk memperoleh IMTA adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Kepmenakertrans Nomor Kep. 228/Men/2003 dan Kepmenakertrans Nomor Kep.20/Men/III/2004 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor Per-07/Men/III/2006.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 terdapat 11 ketentuan yang mengatur TKA, yaitu meliputi:

1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Kewajiban untuk memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
3. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
4. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
5. Tenaga kerja asing yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat diganti oleh tenaga kerja asing lainnya.
6. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
7. RPTKA tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.

8. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib :

- a. Menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
- b. Menunjuk tenaga kerja Warga Negara Indonesia (WNI) sebagai pendamping TKA untuk alih teknologi dan alih keahlian.
- c. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- d. TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.
- e. Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan, kewajiban membayar kompensasi tersebut tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- f. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Kemudian mengacu Permenakertrans Nomor Kep 228/Men/2004 Tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA disebutkan pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Persyaratan mendapatkan pengesahan RPTKA dengan mengajukan permohonan ke Direktur secara tertulis dengan dilengkapi alasan penggunaannya dengan melampirkan :

- 1 Formulir RPTKA yang telah diisi.
- 2 Surat izin usaha dari instansi yang berwenang
- 3 Akte pengesahan sebagai badan hukum bagi perusahaan yang berbadan hukum
- 4 Keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat.
- 5 Bagan struktur organisasi perusahaan
- 6 Copy surat penunjukan TKI sebagai pendamping.

7 Copy bukti Wajib Laporkan Ketenagakerjaan (WLK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 yang masih berlaku

Penerbitan RPTKA penggunaan TKA lebih dari 50 orang dimohonkan kepada Dirjen sedangkan kurang dari 50 orang ke Direktur. RPTKA diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang dengan waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Persyaratan perpanjangan RPTKA, harus dilengkapi :

1. Laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
2. Surat keputusan RPTKA yang akan diperpanjang.

Selanjutnya bagi pemberi kerja yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, yang bersangkutan harus memenuhi persyaratan :

1. Memiliki pendidikan atau pengalaman kerja sekurang-kurangnya 5 tahun sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
2. Bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahlian kepada tenaga kerja, khususnya TKI Pendamping.
3. Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.
4. Jabatan yang akan diduduki TKA telah mempunyai standar kompetensi.
5. TKI pendamping berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki oleh TKA.

Dengan dipenuhinya persyaratan tersebut maka pemberi kerja mengajukan permohonan IMTA ditujukan kepada direktur guna memperoleh rekomendasi visa bekerja dengan melampirkan :

- 1 Copy pasport TKA yang akan dipekerjakan;
- 2 Daftar riwayat hidup TKA yang akan dipekerjakan;
- 3 Copy ijazah dan atau keterangan pengalaman kerja TKA yang akan dipekerjakan;
- 4 Pasfoto berwarna ukuran 4x6 sebanyak 3 lembar;

5 Copy surat pengesahan RPTKA;

Setelah mendapatkan rekomendasi visa kerja pemberi kerja mengajukan permohonan IMTA dengan melampirkan:

- 1 Copy Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAS) untuk bekerja atas nama TKA yang bersangkutan;
- 2 Copy perjanjian kerja;

Bukti pembayaran Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK);

Besarnya dana kompensasi adalah sejumlah US\$ 100/bulan untuk setiap TKA dan dibayar dimuka.

Dana kompensasi dibayar oleh pemberi kerja dan disetor ke rekening Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan bank pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.

Dalam ketentuan ini adanya larangan bagi TKA untuk menduduki lebih dari 1 (satu) jabatan dan pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA yang telah dipekerjakan oleh pemberi kerja yang lain. Dikecualikan bagi TKA yang diangkat untuk menduduki jabatan Direktur atau Komisaris perusahaan lain berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Kemudian apabila IMTA telah berakhir masa berlakunya maka dapat dilakukan perpanjangan.

Perpanjangan IMTA untuk TKA lokasi kerjanya lebih dari 1 (satu) wilayah Provinsi dimintakan kepada Direktur, sedangkan untuk TKA yang lokasi kerjanya meliputi Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi kepada Gubernur.

Persyaratan yang harus dipenuhi untuk perpanjangan IMTA adalah sebagai berikut :

1. Formulir perpanjangan IMTA yang telah diisi
2. IMTA yang masih berlaku
3. Bukti pembayaran Dana Kompensasi
4. Laporan realisasi program pendidikan dan pelatihan TKI pendamping
5. Copy Surat Keterangan RPTKA yang masih berlaku
6. Pasfoto berwarna ukuran 4x6 sejumlah 3 lembar

Ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang dikeluarkan dibedakan kedalam beberapa jenis, meliputi :

1. IMTA untuk Pekerjaan yang mendesak atau darurat:

Ketentuan pekerjaan yang bersifat mendesak atau darurat dimaksudkan apabila tidak ditangani secara langsung dapat menimbulkan kerugian fatal bagi masyarakat umum dan waktunya tidak lebih dari 60 (enam puluh) hari. Kemudian kriteria pekerjaan yang bersifat mendesak ditentukan oleh instansi pemerintah yang membidangi sektor usaha yang bersangkutan.

Pemohonan IMTA untuk pekerjaan yang mendesak disampaikan kepada direktur dengan melampirkan :

- a. Rekomendasi dari Instansi Pemerintah yang berwenang;
- b. Copy paspor TKA yang bersangkutan;
- c. Pasfoto TKA ukuran 4x6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar;
- d. Bukti pembayaran Dana Kompensasi;
- e. Bukti Ijin Keimigrasian untuk kegiatan usaha.

2. IMTA untuk pemegang Kartu Ijin Tinggal Tetap (KITAP)

Persyaratan permohonan mengajukan IMTA bagi TKA pemegang Kartu Ijin Tinggal Tetap sebagai berikut:

- a. Copy RPTKA yang masih berlaku.
- b. Copy ijin tinggal tetap yang masih yang berlaku
- c. Daftar riwayat hidup TKA yang akan dipekerjakan
- d. Copy ijazah atau pengalaman kerja.
- e. Bukti pembayaran dana kompesasi penggunaan TKA (dana DPKK).
- f. Pasfoto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar.

Jangka waktu IMTA untuk pemegang Kartu Ijin Tinggal Tetap paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak diterbitkan IMTA dan dapat diperpanjang sesuai dengan dengan waktu berlakunya RPTKA.

3. IMTA untuk Alih Status

Dalam ketentuan ini diatur pemberi kerja TKA instansi Pemerintah/Lembaga Pemerintah atau Badan Internasional yang akan memindahkan TKA yang akan dipekerjakan ke Instansi Pemerintah/Lembaga Pemerintah atau badan Internasional lainnya harus mengajukan permohonan rekomendasi alih status kepada Direktur. Rekomendasi tersebut disampaikan kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk perubahan KITAS/KITAB. KITAS/KITAB tersebut sebagai dasar perubahan IMTA atau penerbitan IMTA baru.

4. IMTA untuk Perubahan Nama Pemberi Kerja

Dalam hal pemberi kerja TKA berganti nama, Direktur menerbitkan rekomendasi kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk merubah KITAS/KITAP.

Syarat-syarat permohonan perubahan nama pemberi kerja adalah:

- a. Copy RPTKA yang masih berlaku;
- b. Copy KITAS/KITAB yang masih berlaku;
- c. Copy IMTA yang masih berlaku;
- d. Copy bukti perubahan nama perusahaan yang telah disahkan oleh instansi yang berwenang.

5. IMTA Perubahan Lokasi Kerja

Dalam hal pemberi kerja melakukan perubahan lokasi kerja TKA, pemberi kerja wajib mengajukan permohonan perubahan lokasi kerja TKA kepada Direktur dengan melampirkan:

- a. Copy RPTKA
- b. Copy IMTA yang masih berlaku.

Dalam Ketentuan tersebut juga ditentukan adanya kewajiban bagi pemberi kerja untuk melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA setiap kepada Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota dan ditembuskan kepada Dirjen.

Direktur atau Gubernur melaporkan seluruh IMTA yang diterbitkan setiap 3 (tiga) bulan kepada Menteri dengan tembusan kepada Menteri. Dalam hal pemberi kerja mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, Direktur atau Gubernur berwenang mencabut IMTA.

Dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing terdapat jenis-jenis jabatan tertentu yang diperbolehkan dan dilarang untuk diduduki oleh Tenaga Kerja Asing (TKA). Secara eksplisit pasal 46 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur : "Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu". Selanjutnya pasal 46 ayat (2) mengatur mengenai amanah pengaturan lebih lanjut terkait dengan jabatan-jabatan tertentu dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Mengingat sampai saat ini pengaturan mengenai jabatan-jabatan tertentu tersebut belum terlaksana, maka jenis-jenis jabatan dan pekerjaan yang terbuka dan tertutup bagi Tenaga Kerja Asing adalah sebagai berikut :

a. Terbuka Sementara Waktu

Yang dimaksud dengan jabatan yang terbuka untuk sementara waktu adalah jabatan yang diperuntukkan bagi tenaga kerja asing untuk menduduki jabatan tersebut sehubungan dengan penanaman modal dan kepercayaan yang diperlukan yang berdampak pada kepentingan pembangunan nasional. Jabatan yang terbuka untuk sementara waktu bagi TKWNP sesuai dengan sektor yang ada meliputi :

1. Berdasarkan Kepmenakertrans No.Kep.99/Men/1978 tentang pelaksanaan pembatasan TKWNP di sektor Industri sub sektor industri kimia hanya untuk :

- a) Dewan Komisaris dengan jabatan sebagai Presiden Komisaris dan anggota dewan komisaris.
- b) Dewan Direksi dengan jabatan Presiden Direktur atau General Manager, Direktur Keuangan, Direktur Pemasaran, Direktur Produksi, Direktur Teknik.

2. Berdasarkan Kepmenakertrans No.Kep.33/Men/1980 tentang pelaksanaan pembatasan TKWNAP di sektor Pertanian sub sektor perkebunan untuk :

- a) Dewan Komisaris dengan jabatan komisaris.
- b) Direktur dengan jabatan Direktur Utama, Direktur Produksi, Direktur Komersil, Direktur Keuangan, Direktur Umum, Factory Advisor.
- c) Intercontrol dengan jabatan Manager Intercontrol.
- d) Reasearch dengan jabatan sebagai Manager.
- e) Advisory dengan jabatan sebagai Export Agronomi, Export Teknologi, Export Ekonomi.

b. Dijinkan untuk sementara waktu

Yang dimaksud dengan jabatan yang diijinkan untuk sementara waktu adalah jabatan yang diijinkan untuk waktu tertentu karena untuk sementara belum tersedia tenaga kerja Indonesia yang menduduki jabatan tersebut.

Jabatan yang diijinkan untuk sementara waktu bagi TKWNAP sesuai dengan sektor yang meliputi :

1. Berdasarkan Kepmenaker No.Kep.743/Men/1989 tentang Sektor Moneter pada perusahaan nasional untuk :

- a) Perusahaan efek dengan jabatan penasehat teknis untuk jangka waktu 3 tahun.
- b) Custodian dengan jabatan penasehat teknis untuk jangka waktu 3 tahun.
- c) Biro Administrasi Efek dengan jabatan penasehat teknis untuk jangka waktu 3 tahun.
- d) Bursa dengan jabatan penasehat teknis untuk jangka waktu 3 tahun.
- e) LKPD dengan jabatan penasehat teknis untuk jangka waktu 3 tahun.

2. Berdasarkan Kepmenakertrans No.Kep.55/Men/1981 tentang pelaksanaan pembatasan TKWNAP di sektor perhubungan udara sub sektor penerbangan untuk :

- a) Tenaga teknis operasi pesawat udara dengan jabatan Captain Pilot untuk jangka waktu 24 bulan.
- b) Tenaga teknis operasi pesawat udara dengan jabatan Co Pilot untuk jangka waktu 24 bulan.
- c) Tenaga teknis operasi pesawat udara dengan jabatan Flight Engineer untuk jangka waktu 24 bulan.
- d) Tenaga teknis operasi pesawat udara dengan jabatan Instruktur Pramugari untuk jangka waktu 24 bulan.

c. Tertutup

Yang dimaksud dengan jabatan yang tertutup bagi TKWNAP adalah karena jabatan-jabatan tersebut telah dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia atau dengan kata lain pasar tenaga kerja dalam negeri dapat memenuhi. Jabatan yang tertutup bagi TKWNAP sesuai dengan sektor yang ada meliputi :

1. Berdasarkan Kepmenakertrans No.Kep.99/Men/1978 tentang pelaksanaan pembatasan TKWNAP di sektor Industri sub sektor Industri Kimia untuk :

- a) Manager dengan jabatan Personil Manager
- b) Manager dengan posisi Office Manager
- c) Manager dengan posisi Bussiness Manager
- d) Administrasi dengan jabatan Labour Relation

2. Berdasarkan Kepmenakertrans No.Kep.33/Men/1980 tentang pelaksanaan pembatasan TKWNAP di sektor Pertanian sub sektor perkebunan untuk :

- a) Inspekorate dengan jabatan factory
- b) Inspekorate dengan jabatan Distric
- c) Inspekorate dengan jabatan General

3. Berdasarkan Kepmenaker No.Kep.743/Men/1989 tentang pelaksanaan pembatasan TKWNAP di sektor Keuangan sub sektor Moneter pada perusahaan nasional untuk :

- Perusahaan efek dengan jabatan sebagai Komisaris, Direksi dan Manager.
- Custodian dengan jabatan sebagai Komisaris, Direksi dan Manager.
- Biro Administrasi Efek dengan jabatan sebagai Komisaris, Direksi dan Manager.
- Bursa dengan jabatan sebagai Komisaris, Direksi dan Manager.
- LKPD dengan jabatan sebagai komisaris, Direksi dan Manager.

Jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia tergambar dalam tabel sebagai berikut :

Tabel-1
Jumlah IKTA Yang Dikeluarkan Menurut Jenis IKTA dan Negara Tahun 2002

Negara	Jenis Ikta			Jumlah
	Baru	Perpanjangan	Sementara	
Amerika Serikat	1.421	293	15	1.729
Australia	1.650	208	35	1.893
Belanda	263	79	1	343
Hongkong	52	11	-	63
India	1.263	188	7	1.458
Italia	94	32	-	126
Inggris	1.407	259	22	1.688
Jepang	2.012	386	37	2.435
Jerman	260	112	-	372
Korea Selatan	1.358	229	11	1.598
Kanada	512	89	14	615
Malaysia	664	91	4	759
Muangthai	210	24	11	245
Perancis	505	81	10	596
Filipina	631	99	3	733
Selandia Baru	267	30	1	298
Singapura	385	72	9	466
Taiwan	557	96	17	670
RRC	1.058	47	15	1.120
Lain-Lain	1.019	174	7	1.200
Jumlah	15.588	2.600	219	18.407

Sumber : Depnakertrans Tahun 2007

Tabel-12
Jumlah Tenaga Kerja Asing yang Bekerja Menurut Jenis Ikta dan Propinsi Tahun 2003

Propinsi	Jenis Ikta			Jumlah
	Baru	Perpanjangan	Sementara	
1. NAD	46	1	-	47
2. Sumut	206	24	2	232
3. Sumbar	16	9	1	26
4. Riau	418	35	7	460
5. Jambi	50	1	2	53
6. Sumsel	77	5	-	82
7. Bengkulu	9	1	3	13
8. Lampung	25	4	1	30
9. DKI Jaya	13.658	3.248	316	17.222
10. Jabar	2.215	223	18	2.456
11. Jateng	378	37	2	417
12. D.I.Y.	61	13	-	74
13. Jatim	1.053	73	12	1.138
14. Bali	651	58	23	732
15. NTB	221	14	2	237
16. NTT	68	34	-	102
17. Kaltar	61	13	1	75
18. Kalteng	42	2	-	44
19. Kalsel	29	7	1	37
20. Kalim	612	20	19	651
21. Sultab	103	5	32	140
22. Sulteng	23	7	-	30
23. Sulsel	69	29	-	98
24. Sultra	13	1	-	14
25. Kep. Maluku	234	9	9	252
26. Papua	398	32	5	435
27. Banten	643	64	2	709
28. Maluku	2	-	-	2
29. Babel	1	1	-	2
30. Gorontalo	2	-	-	2
Jumlah	21.384	3.970	458	25.812

Sumber : Depnakertrans Tahun 2007

IX. NORMA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan telah ditetapkan fungsi dan tugas pengawas ketenagakerjaan. Sehubungan dengan hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan harus memahami sistem pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi landasan hukum pelaksanaan tugastugas pengawasan di Indonesia. Sedangkan maksud diadakan pengawasan ketenagakerjaan tersebut adalah :

- Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan perundangan ketenagakerjaan pada khususnya.

2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan kondisi kerja dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-Undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan padanya dengan 11 Undang-Undang atau peraturan lainnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 fungsi pengawasan ketenagakerjaan telah diatur dalam Bab XIV Tentang Pengawasan mulai dari pasal 176 sampai dengan pasal 181 dan terakhir lebih dipertegas lagi dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan, yang secara prinsip telah menegaskan pula bahwa fungsi Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan adalah :

1. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja/buruh anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawasan ketenagakerjaan;
2. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada Pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum;
3. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan ke 3 (tiga) Undang-Undang tersebut diatas, maka dalam pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui beberapa tahapan. Sehubungan dengan tahapan pengawasan dimaksud, apabila pegawai pengawas ketenagakerjaan menemui pelanggaran dalam melaksanakan tugasnya, maka tindakan pengawasan yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Tindakan Preventif (Pembinaan)

Tindakan pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan mengadakan pemeriksaan rutin sesuai rencana kerja maupun pemeriksaan atas atensi/laporan masyarakat. Dalam pemeriksaan ini pegawai pengawas ketenagakerjaan memberikan bimbingan/pembinaan teknis terhadap pelanggaran peraturan perundangan yang ditemui dengan memasukkan ke dalam Nota Pemeriksaan dan dikirim kepada perusahaan yang bersangkutan (diperiksa)

2. Tindakan Represif Non Justisial

Tindakan pengawasan yang dilakukan apabila bimbingan untuk pembinaan teknis yang telah diberikan kepada perusahaan melalui Nota Pemeriksaan sebagaimana dimaksud butir (1) tersebut diatas tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Dalam hal ini perusahaan dianggap tidak mau melaksanakan kewajibannya untuk menyelesaikan permasalahan/kasus yang dilaporkan, untuk itu terhadap perusahaan harus dilakukan upaya paksa diluar lembaga peradilan berupa pembuatan Surat Pernyataan untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

3. Tindakan Represif Justisial

Dalam rangka perlindungan kepada pekerja/buruh maka tindakan represif justisial akan dilakukan apabila pimpinan perusahaan tidak mau membuat surat pernyataan sebagaimana dimaksud butir (2) tersebut diatas dan tidak menepati kewajiban yang telah dibuat dalam Surat Pernyataan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan membuat Berita Acara Projustisia (BAP) terhadap perusahaan yang bersangkutan, selanjutnya diproses untuk dialiukan ke Penaadilan Negeri.

Untuk kelancaran pelaksanaan fungsi dan tugas-tugas pengawasan ketenagakerjaan tersebut diatas, khususnya tentang pengawasan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia ditetapkan mekanisme dan pola penindakan sebagai berikut :

- a. Mekanisme pengawasan penggunaan tenaga kerja asing :

Pelaksanaan pengawasan tenaga kerja asing dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan didasarkan pada laporan atau pengaduan dan instansi, perusahaan dan atau masyarakat. Berdasarkan hal tersebut pimpinan memerintahkan untuk melakukan pemeriksaan kepada perusahaan tempat TKA tersebut dipekerjakan. Dari kegiatan pemeriksaan pegawai pengawas yang bersangkutan membuat laporan pemeriksaan.

Pengendalian penggunaan dan penempatan TKA di Indonesia dilakukan secara berkoordinasi dan terpadu antara instansi teknis terkait dengan Ditjen Imigrasi, POLRI, Badan Intelijen Negara (BIN) dan Deparpostel.

- b. Pola penindakan penggunaan tenaga kerja asing :

Pola penindakan terhadap perusahaan yang mempekerjakan TKA apabila ditemui dugaan pelanggaran terhadap peraturan perUndang-Undangan dibidang ketenagakerjaan, maka tindakan pengawasan ketenagakerjaan yang harus dilakukan yaitu :

1. Mengadakan pengusutan terhadap dugaan pelanggaran melalui pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) baik terhadap pengusahanya, maupun terhadap TKA dan saksisaksi yang dianggap mengetahui betul peristiwa pelanggaran dimaksud dengan menggunakan sarana (contoh blanko BAP terlampir).
2. Apabila ternyata didapatkan bukti pelanggaran tersebut maka tindakan selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a) memerintahkan pengusaha untuk mengeluarkan TKA yang bersangkutan dari lokasi kerja (perusahaan).

- b) meminta agar Ditjen Latpendagri mencabut atau Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang sedang di proses dihentikan agar TKA yang bersangkutan tidak terikat lagi dalam pola penggunaan TKA.

- c) mengusulkan kepada Dirjen Imigrasi Up. Direktur Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian Departemen Kehakiman dan HAM untuk dilakukan Deportasi atau dicekal.

Di Indonesia perluasan kesempatan kerja di prioritaskan pada pekerja warga Negara Indonesia, namun kondisi tertentu pemberi kerja (perusahaan) diijinkan mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing (TKA) dengan seijin Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R. I Persyaratan lain pemberi kerja dalam mempekerjakan TKA adalah membayar dana kompensasi (DPKK) yang ditetapkan setiap bulan sebesar US\$ 100 untuk setiap TKA dan dibayarkan dimuka. Berdasarkan Kepmenakertrans R.I Nomor Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan TKA, bahwa pembayaran dana kompensasi (DPKK) dilakukan oleh pemberi kerja dan disetorkan pada rekening DPKK pada bank pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri. Pelaksanaan pembayaran DPKK dilakukan pada waktu pemberi kerja mengurus IMTA dan dibayarkan dimuka. Apabila masa berlakunya Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) berakhir maka pemberi kerja dapat mengajukan perpanjangan sesuai dengan jangka waktu yang terdapat dalam RPTKA (setiap kali perpanjangan 1 tahun sekali) kepada Direktur atau Gubernur/pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di propinsi dengan melampirkan diantaranya bukti pembayaran dana kompensasi (DPKK)

X. PENERAPAN SANKSI

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya tentang Norma Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di

Indonesia, apabila Pemberi Kerja tidak melaksanakan ketentuan ini dikenakan sanksi baik administratif maupun Pidana sebagaimana dimaksud pasal 185 sampai dengan 187 Undang-Undang ini. Untuk lebih jelasnya bagi pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya berikut ini dapat diuraikan sanksi dimaksud sebagai berikut :

1. PELANGGARAN ADMINISTRATIF

NO	Pasal/Ayat yang dilanggar	Jenis Pelanggaran	Sanksi
1.	Ps 45 ayat (1) huruf (a)	Pemberi kerja TKA tidak: Menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA	Sanksi administratif berupa : a. Teguran b. Peringatan tertulis c. Pembatasan kegiatan usaha d. Pembekuan kegiatan usaha e. Pembatalan persetujuan f. Pembatalan pendaftaran g. Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi h. Pencabutan ijin
2	Huruf b	Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja THI sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA	s.d.a
3.	Ps 47 ayat (1)	Pemberi kerja tidak membayar kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakannya	s.d.a
4.	Pasal 48	Pemberi kerja yang memperkerjakan TKA tidak memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir	s.d.a

2. PELANGGARAN PIDANA

NO	Pasal/Ayat yang dilanggar	Jenis Pelanggaran	Sanksi
1.	Pasal 42 ayat (1)	Selap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA tidak memiliki ijin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk	Dikenakan : - Penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan atau denda paling sedikit seratus juta dan paling banyak empat ratus juta. - Tindak pidana ini merupakan tindak kejahatan
	Ayat (2)	Pemberi kerja orang perseorangan mempekerjakan TKA	s.d.a
2.	Pasal 44 ayat (1)	Pemberi kerja TKA tidak menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku	- Pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan atau denda paling sedikit 10 juta dan paling banyak 100 juta. - Tindak pidana ini merupakan tindak pidana pelanggaran.
3.	Pasal 45 ayat (1)	Pemberi kerja TKA tidak : a. Menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sebagaimana dimaksud huruf (a) yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA.	s.d.a

Khusus pengawasan norma penggunaan TKA tindakan yang harus dilakukan adalah tindakan represif non yustisial dan menggunakan pola penindakan sebagaimana diuraikan terdahulu. Selanjutnya apabila pemberi kerja tidak melaksanakan tindakan korektif dimaksud diatas atau melakukan pelanggaran yang sama masih tetap dilakukan maka tindakan selanjutnya yang diambil adalah represif justisial oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP).

XI. PENUTUP

Demikian penyampaian makalah terkait ketentuan pengawasan ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia, semoga penulisan makalah ini dapat memberikan manfaat.

Jakarta, September 2008

Sendra Utami