

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Bambang Adi Imam Brojo, SH

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) Upaya Perluasan Kesempatan Kerja

Umar Kasim, SH

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

Hutri Yustie Annisa, SH

Optimalisasi Peran Mediator Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan

Adiratna

Menyoal Penegakan Hukum di Bidang Norma Kerja Anak

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2010**

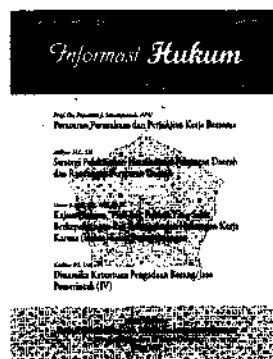
Tim Redaksi :

Penanggungjawab
Sunarno, SH, MH

Penyunting/Editor
Sahat Sinurat, SH, M.Hum
Paksi Seto, SH, M.Hum
Edward Feco P, SH

Sekretariat
Kadino BS
Yati Noviati, B.Sc
Dadang Mulyana

Alamat Sekretariat
Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51
Telepon : 5252676 Fax : 5274929
Jakarta Selatan (12950)



Redaksi mengundang para penulis yang kreatif untuk menyumbangkan pikirannya pada info Hukum. Redaksi berhak menambahkan/mengurangi/memperbaiki tulisan/artikel/karya sepanjang tidak mengubah materinya. Tulisan/artikel/karya yang dimuat akan diberi imbalan.

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Bambang Adi Imam Brojo, SH

**Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)
Upaya Perluasan Kesempatan Kerja**

Umar Kasim, SH

**Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau
Perjanjian Kerja Bersama**

Hutri Yustie Annisa, SH

**Optimalisasi Peran Mediator Menciptakan
Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis
dan Berkeadilan**

Adiratna

**Menyoal Penegakan Hukum di Bidang Norma
Kerja Anak**

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2010**

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume XII Nomor 1, Juni Tahun 2010 ini merupakan edisi khusus yang menampilkan sejumlah topic menarik, antara lain aspek mengenai: *Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)* yaitu Upaya Perluasan Kesempatan Kerja yang membahas mengenai asas dalam AKAD, fungsi dan tugas pemerintah, mekanisme pelayanan, tata cara pengajuan SPP, penyediaan calon tenaga kerja AKAD, rekrutmen dan sosialisasi persiapan pemberangkatan, penandatanganan perjanjian kerja, perizinan tenaga kerja, penampungan sementara dan pemberangkatan, penempatan tenaga kerja, penampungan tenaga kerja AKAD, dan perlindungan tenaga kerja.

Selanjutnya mengenai *Perjanjian Kerja, dan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama* yang membahas perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan, syarat sah perjanjian, isi perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kemudian mengenai *Optimalisasi Peran Mediator Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis dan Berkeahlian* yang mengupas mengenai mediator, makna anjuran bagi pihak yang menerima/menyetujui, dan sasaran optimalisasi peran mediator.

Mengenai *Penegakan Hukum di Bidang Norma Kerja Anak* yang membahas masalah dasar hukum, kebijakan pengawasan, pelaksanaan pengawasan, tata cara pemeriksaan, analisa hasil pemeriksaan, tindak lanjut hasil pemeriksaan norma kerja anak beserta pelaporannya.

Kami berharap, materi yang disajikan dalam edisi ini dapat menambah wawasan para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan, dan Tim Redaksi berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Upaya Perluasan Kesempatan Kerja

Oleh : Bambang Adi Imam Brojo, SH

Pendahuluan.

Kalau tulisan terdahulu mengupas Antar Kerja Lokal (AKL), maka dalam kesempatan ini akan kita kupas mengenai Antar Kerja Antar Daerah (AKAD). Berbeda dengan AKL, Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia. Artinya upaya mengisi kesempatan kerja yang tidak dapat dipenuhi oleh satu provinsi karena tidak tersedianya tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja atau perusahaan sehingga diambil dari provinsi lain.

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang selalu menarik untuk dijadikan bahan pengkajian karena menyangkut hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Kalau mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan perusahaan ada dua pengertian yaitu (a). Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, (b). Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam ketentuan Pasal 39 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Pada bagian lain menyatakan, pemerintah dan masyarakat secara bersama-sama mengupayakan hal yang sama. Diharapkan semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah disetiap sektor ketenagakerjaan diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Untuk mendukung tercapainya perluasan kesempatan kerja tersebut, juga diharapkan peran lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Program AKAD merupakan salah satu terobosan dalam upaya perluasan kesempatan kerja tersebut. Upaya pemerintah dengan menggulirkan regulasi mengenai AKAD ini tentunya diharapkan dapat menjadi *entry point* untuk pemerataan kesempatan kerja selain juga alih teknologi ditingkat lokal. Karena dalam program ini pada intinya memenuhi tenaga kerja yang belum dapat dipenuhi oleh suatu provinsi tertentu, sehingga didatangkan dari provinsi lainnya. Karena pada prinsipnya pasar kerja terbuka luas secara nasional. Dalam upaya mendapatkan pekerjaan yang layak, maka setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik didalam atau diluar negeri.

Maksud dan Tujuan.

Adapun maksud ditetapkan ketentuan ini merupakan pedoman dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah, sehingga semua pihak yang terlibat dalam penempatan tenaga kerja AKAD akan memahami prosedur, mekanisme, tugas dan tanggung jawab serta persyaratan dalam rangka penempatan tenaga kerja AKAD.

Sedangkan tujuannya untuk meningkatkan iklim usaha dan perluasan kesempatan kerja, mendorong terwujudnya penyebaran tenaga kerja yang merata dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia serta memberikan perlindungan tenaga kerja sejak rekrutmen sampai dengan penempatan kerja. Mengenai metoda yang digunakan meliputi; verifikasi yaitu mencocokkan kualifikasi pencari kerja dengan persyaratan lowongan jabatan pekerjaan yang tersedia atau yang dibutuhkan, dan bebas biaya atau gratis yaitu dalam memberikan pelayanan antar kerja tidak dipungut biaya dari pencari kerja maupun pemberi kerja sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Asas Penempatan.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Yang dimaksud penempatan tenaga kerja berdasarkan asas terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Penempatan tenaga kerja dengan asas bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Sedangkan yang dimaksud dengan asas obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. Penempatan tenaga kerja berdasarkan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Selain hal tersebut diatas, penempatan tenaga kerja juga diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Dalam hal penempatan tenaga kerja juga harus memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Masing-masing daerah mempunyai kebutuhan dan karakteristik tersendiri baik dalam satu kabupaten/kota dalam satu provinsi maupun antar provinsi.

Oleh karena itu mekanisme penempatan tenaga kerja yang lintas kabupaten/kota dalam satu provinsi maupun antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia, telah diatur dalam sebuah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yaitu Permenakertrans Nomor PER 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Penempatan tenaga tenaga kerja dilaksanakan dalam satu kesatuan pasar kerja nasional dan sebagai pelaksana penempatan adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, dan lembaga swasta berbadan hukum. Dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja instansi pemerintah dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

Fungsi dan Tugas Pemerintah

Instansi pemerintah tersebut meliputi; instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Mereka mempunyai fungsi dan tugas masing-masing.

Ditingkat pusat mempunyai fungsi dan tugas meliputi:

- a. merumuskan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKA;
- b. merumuskan kebijakan dan pemberian SIP;
- c. pemberian SPP lintas provinsi;
- d. merumuskan kebijakan dan pemberian ijin pendirian LPTKS lintas provinsi;
- e. merumuskan kebijakan dan pemberian ijin pendirian PPTKIS;
- f. pencarian dan penyebarluasan lowongan pekerjaan di luar negeri;
- g. menyusun sistem dan penyebarluasan IPK skala nasional;
- h. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja secara nasional dan internasional;

- i. pelayanan informasi pasar kerja skala nasional;
- j. pembinaan dan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala nasional;
- k. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala nasional;
- l. merumuskan kebijakan dan melaksanakan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

Ditingkat provinsi mempunyai fungsi dan tugas meliputi:

- a. pemberian ijin dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta skala provinsi;
- b. pemberian SPP lintas kabupaten/kota skala provinsi;
- c. pembinaan pengantar kerja dan petugas antar kerja skala provinsi;
- d. supervisi dan pengendalian pelaksanaan antar kerja skala provinsi;
- e. penyebarluasan lowongan kerja kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota di wilayah kerjanya;
- f. bertindak sebagai pusat kliring permintaan dan penawaran tenaga kerja dari/kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota di wilayah kerjanya;
- g. mengolah dan menganalisis hasil kegiatan antar kerja skala provinsi;
- h. pelayanan informasi pasar kerja skala provinsi;
- i. pembinaan dan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala provinsi;
- j. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala provinsi;
- k. menyusun sistem dan penyebarluasan IPK skala provinsi;
- l. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala provinsi;
- m. pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

Sedangkan ditingkat kabupaten/kota mempunyai fungsi dan tugas meliputi:

- a. pelayanan IPK skala kabupaten/kota;
- b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala kabupaten/kota;
- c. pelayanan penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN;
- d. pelayanan perijinan dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta skala kabupaten/kota;
- e. pembinaan pelaksanaan bursa kerja di lembaga satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dan pelatihan;
- f. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala kabupaten/kota;
- g. melaksanakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- h. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala kabupaten/kota;
- i. pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

Untuk pelaksana penempatan tenaga kerja yang berbentuk lembaga swasta berbadan hukum wajib memiliki ijin tertulis, yang ditujukan kepada direktur jenderal untuk skala nasional, instansi ketenagakerjaan provinsi untuk skalan provinsi dan instansi kabupaten/kota untuk skala kabupaten/kota.

Adapun persyaratan yang harus dipenuhi dengan mengajukan permohonan secara tertulis untuk memperoleh ijin dimaksud dengan melampirkan:

- a. copy akte pendirian dan/atau akte perubahan badan hukum yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
- b. copy surat keterangan domisili perusahaan;
- c. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
- d. copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 yang masih berlaku;

- e. copy anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak di bidang jasa penempatan tenaga kerja;
- f. perjanjian kontrak minimal 5 (lima) tahun yang dikuatkan dengan akte notaris;
- g. bagan struktur organisasi dan personil;
- h. rencana kerja lembaga penempatan tenaga kerja minimal 1 (satu) tahun;
- i. pas foto pimpinan perusahaan berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar;
- j. rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan.

Terhadap permohonan tersebut dilakukan verifikasi oleh tim yang dibentuk oleh Direktur Jenderal untuk ijin skala nasional, Kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi untuk yang berskala provinsi dan Kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk yang berskala kabupaten/kota.

Tim beranggotakan 5 (lima) orang dan mereka akan melakukan verifikasi dokumen yang harus sudah selesai dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.

Mekanisme pelayanan.

Permenakertrans Nomor PER 07/MEN/IV/2008, mengatur mengenai mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja. Terhadap pencari kerja diberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang dapat dilakukan secara manual dan/atau sistem daring (on line system). Pelayanan melalui on line system harus terintegrasi dalam satu sistem pelayanan penempatan tenaga kerja nasional. Petugas pengantar kerja pada instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib memberikan pelayanan kepada pencari kerja yang akan bekerja didalam atau diluar negeri.

Untuk mendapatkan pelayanan penempatan tenaga kerja maka pencari kerja yang dilayani harus menyerahkan pas foto berwarna ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar dan memperlihatkan: - kartu tanda penduduk yang masih berlaku; - copy ijazah pendidikan terakhir bagi yang memiliki; - copy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki; dan - copy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki. Setelah semua lengkap dan didaftar maka pencari kerja diberikan tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I). Sedangkan pelayanan kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja maka wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Informasi lowongan pekerjaan dimaksud memuat: (a). jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan (b) jenis pekerjaan, jabatan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja, dan syarat-syarat lain yang diperlukan. Informasi lowongan pekerjaan tersebut kemudian dicatat oleh petugas antar kerja dalam daftar isian permintaan tenaga kerja (AK/III) dan menerbitkan bukti lapor lowongan pekerjaan. Sebagai tindak lanjut dari ketentuan tersebut Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) mengeluarkan keputusan yang mengatur mengenai tata cara pelayanan tenaga kerja antar kerja antar daerah, yaitu Keputusan Dirjen Binapenta Nomor KEP 258/DPPTK/IX/2008.	Dalam ketentuan tersebut diatur mengenai Tata Cara Pengajuan Permohonan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD, Penyediaan Calon Tenaga Kerja AKAD, Rekrutmen dan Seleksi, Persiapan Peberangkatan, Penandatanganan Perjanjian Kerja, Pengiriman Tenaga Kerja, Penampungan Sementara dan Pemberangkatan, Penempatan Tenaga Kerja, Pembinaan dan Pengawasan, Pemulangan Tenaga Kerja AKAD, Kedatangan Kembali Tenaga Kerja AKAD, Pelaporan dan Perlindungan. Antar Kerja Antar Daerah merupakan salah satu bentuk mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dari satu provinsi untuk dipekerjaan diprovinsi lain. Sampai saat ini pelaksanaan penempatan tenaga kerja AKAD belum dapat berkembang dan dilaksanakan seperti yang diharapkan. Hambatan dalam proses pelayanan penempatan tenaga kerja AKAD yang perlu segera diatasi antara lain adalah mekanisme dan prosedur penempatan tenaga kerja AKAD yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, kurang menunjang penciptaan iklim usaha maupun perluasan kesempatan kerja, kurangnya perlindungan tenaga kerja sejak rekrutmen sampai dengan penempatan tenaga kerja. Diharapkan dengan adanya ketentuan ini hambatan-hambatan tersebut paling tidak bisa berkurang. Tata Cara Pengajuan SPP. Dalam ketentuan ini diatur mengenai pelaksana penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah yaitu Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) untuk keperluan sendiri dan/atau memenuhi kebutuhan perusahaan pemberi kerja.
---	--

1. Pelaksana penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah sebelum mengajukan permohonan kepada Direktur Jenderal cq. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, terlebih dahulu harus konsultasi dengan dinas provinsi daerah tujuan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah. Kemudian Dinas Provinsi harus melakukan hal-hal antara lain: a. memberikan pertimbangan mengenai tersedianya/kurang tersedianya tenaga kerja setempat untuk mengisi kebutuhan lowongan pekerjaan sesuai dengan kompetensi. b. Memberikan penjelasan dan arahan kepada LPTKS dan/atau pemberi kerja tentang tata cara pelayanan penempatan tenaga kerja AKAD. c. Menerbitkan surat persetujuan menerima dan mendatangkan tenaga kerja AKAD. 2. Dalam hal dinas provinsi telah menyetujui untuk menerima dan mendatangkan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah, maka pelaksana penempatan tenaga kerja mengajukan permohonan persetujuan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (SPP AKAD) diatas meterai cukup kepada Direktur Jenderal up. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dengan tumbusan kepada dinas provinsi daerah asal (daerah rekrut) tenaga kerja AKAD. 3. Pengajuan permohonan SPP-AKAD oleh perusahaan pemberi kerja dengan menggunakan contoh formulir AKAD-1A dilengkapi dengan: a. Daftar Isian Kegiatan Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja (DIK RGTKAD). b. Rencana Perjanjian Kerja yang telah disahkan oleh Dinas Kabupaten/Kota daerah tujuan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah.	c. Surat persetujuan menerima dan mendatangkan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah dari dinas provinsi daerah tujuan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah. d. Foto copy akte pendirian perusahaan. e. Foto copy surat ijin kegiatan dari instansi teknis sesuai dengan jenis lapangan usaha. 4. DIK RGTKAD sebagaimana formulir AKAD 1 dibuat dan direncanakan oleh pemohon berdasarkan perhitungan kebutuhan nyata dan telah diteliti mengenai jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan, daerah asal tenaga kerja serta jaminan sosial dan fasilitas lainnya yang disediakan/dipersiapkan bagi tenaga kerja. Adapun sistematikanya sebagai berikut: Sistematikan RGTKAD terdiri dari 4 (empat) Bab yaitu; BAB I Umum Memuat keterangan/data mengenai identitas pemohon, keterangan umum dan kebutuhan tenaga kerja. BAB II Kualifikasi Tenaga Kerja Memuat keterangan/data mengenai jenis jabatan yang perlu diisi, syarat minimum yang dibutuhkan, sistem kerja, pengupahan dan sebagainya. BAB III Daerah Asal Memuat keterangan/data mengenai daerah asal tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah akan direkrut, jenis jabatan, jumlah tenaga kerja, jadwal keberangkatan/penempatan tenaga kerja.
--	---

BAB IV Fasilitas Memuat keterangan/data mengenai fasilitas yang sudah tersedia atau yang akan disediakan oleh pemohon (pemberi kerja) bagi tenaga kerja, antara lain; ketersediaan fasilitas perumahan, air bersih, penerangan, alat kerja, perlengkapan keselamatan kerja, poliklinik, rekreasi/hiburan, tempat ibadah dan lain sebagainya. 5. Bagi LPTKS pengajuan permohonan SPP AKAD selain melengkapi sebagaimana dimaksud pada butir 3 juga harus melengkapi persyaratan: - Bukti adanya permintaan/job arder dari perusahaan pemberi kerja. - Surat penunjukan yang sah dan berkuatan hukum - Foto copy SIUP LPTKS - Untuk perusahaan kontraktor/ pemborongan harus menyertakan bukti adanya kontrak kerja borongan atau surat perintah kerja pemborongan. 6. Dalam hal permohonan telah diterima oleh Direktur Jenderal up.Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, maka dilakukan verifikasi mengenai: - Reputasi/kredibilitas perusahaan/pemberi kerja, terutama mengenai adanya lowongan/ kesempatan kerja, tersedianya fasilitas perumahan/asrama yang layak dengan cukup penerangan. air bersih, fasilitas kesehatan dan lain sebagainya. - Kebenaran dan kelayakan pengisian daftar isian RKTAKAD dengan memprioritaskan/mengutamakan tenaga kerja daerah setempat sesuai kompetensinya.	- Kelayakan isi rancangan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, kondisi kerja dan jaminan sosial. Pada rancangan perjanjian kerja, lembar bagian pertama harus ditulis lengkap dan jelas Pihak Pertama (pemberi kerja) sedangkan Pihak Kedua (tenaga kerja) dibiarkan kosong oleh karena tenaga kerja belum direkrut, sehingga belum diketahui identitas tenaga kerja yang akan ditempatkan. Kemudian pada lembar paling akhir pada kolom Pihak Pertama harus diisi identitas dan tanda tangan selaku Pemberi Kerja. 7. Dalam hal permohonan telah memenuhi persyaratan, maka dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) hari kerja, Direktur Jenderal up.Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri menerbitkan SPP AKAD. 8. Jangka waktu berlakunya SPP AKAD selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama, apabila calon tenaga kerja yang dibutuhkan belum terpenuhi yang dibuktikan dengan laporan penempatan tenaga kerja. 9. SPP AKAD disampaikan kepada pemohon dengan tembusan; - Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi - Gubernur yang bersangkutan - Bupati/Walikota yang bersangkutan - Kepala dinas provinsi daerah asal tenaga kerja - Kepala dinas provinsi daerah tujuan penempatan tenaga kerja - Kepala dinas kabupaten/kota daerah tujuan penempatan tenaga kerja.
--	--

10. Permohonan SPP AKAD sebagaimana tersebut diatas berlaku juga bagi LPTKS dan/atau perusahaan pemberi kerja yang akan menempatkan tenaga kerja diperairan lepas pantai atau *intersulair* atau pelayaran antar pulau dalam wilayah Republik Indonesia.

Penyediaan Calon Tenaga Kerja AKAD

Setelah pemohon menerima SPP AKAD, perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS segera menunjuk petugas/karyawan untuk melaksanakan penyuluhan perjanjian kerja, pemberangkatan tenaga kerja AKAD ke lokasi penempatan tenaga kerja.

Petugas dimaksud harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Sebagai karyawan/pegawai tetap perusahaan.
- b. Pendidikan SLTA dan sudah berpengalaman dibidang ketenagakerjaan.
- c. Berkepribadian baik, sopan dan dapat berkomunikasi dengan lancar baik lisan maupun tulisan.
- d. Mampu menjelaskan situasi dan kondisi kerja ditempat kerja, termasuk adat dan sosial budaya penduduk/masyarakatnya.
- e. Mampu menjelaskan isi perjanjian
- f. Mampu melakukan seleksi tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang ditemukan.

Petugas tersebut diangkat/ditunjuk dengan Surat Perintah Tugas dari pimpinan perusahaan pemohon SPP AKAD, dengan mencantumkan:

- a. Copy SPP AKAD masih berlaku,
- b. Identitas yang memberi tugas
- c. Identitas yang diberi tugas
- d. Ditugaskan untuk kegiatan apa dan didaerah/provinsi mana
- e. Masa berlakunya surat tugas.

Dalam hal pelaksanaan penempatan tenaga kerja AKAD dilakukan oleh LPTKS, maka yang harus dipersiapkan meliputi:

- a. surat kuasa/surat penunjukan yang sah dan berkuatan hukum dari perusahaan pemberi kerja kepada LPTKS.
- b. Copy SPP AKAD yang masih berlaku
- c. Daftar isian RKTAKD yang masih berlaku
- d. Foto copy SIUP LPTKS
- e. Rancangan perjanjian kerja yang disahkan oleh kepala dinas kabupaten/kota daerah tujuan penempatan.
- f. Rancangan perjanjian kerja tersebut dibubuhi stempel dari masing-masing pihak.
- g. Surat persetujuan menerima dan mendatangkan tenaga kerja AKAD dari dinas kabupaten/kota (daerah tujuan penempatan).

Pelaksanaan penyediaan calon tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah harus sesuai dengan DIK RKTAKD yang telah disetujui. Sedangkan bagi perusahaan yang telah memperoleh SPP AKAD dan akan merekrut tenaga kerja, harus segera mengajukan permohonan rekrut kepada dinas provinsi asal tenaga kerja, dengan melampirkan; SPP AKAD, Daftar isian RKTAKD dan Perjanjian Kerja yang telah disahkan. Permohonan tersebut harus dibawa sendiri oleh petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS untuk mendapatkan arahan dan tata cara pelaksanaan rekrut dari pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas provinsi.

Dinas provinsi daerah asal tenaga kerja, setelah menerima permohonan rekrut dari perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS segera mempelajari RKTAKD dan menentukan kabupaten/kota sebagai daerah rekrut.

Dalam hal permohonan telah memenuhi ketentuan dengan melampirkan; SPP AKAD, Daftar isian RKTAKAD dan Perjanjian Kerja yang telah disahkan dan mempelajari RKTAKAD dan menentukan kabupaten/kota sebagai daerah rekrut, maka dinas provinsi menerbitkan rekomendasi rekrut dan seleksi kepada perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS untuk diteruskan kepada dinas kabupaten/kota daerah rekrut untuk menyiapkan dan menyediakan calon tenaga kerja.

Pengantar kerja atau petugas antar kerja di dinas kabupaten/kota yang sudah ditentukan sebagai daerah asal/rekrut tenaga kerja, untuk segera:

1. meneliti pencari kerja yang terdaftar pada kartu daftar isian pencari kerja (AK/II) maupun peta/lokasi ketenagakerjaan daerah setempat sesuai data yang ada dan dapat diperkirakan memenuhi permintaan tenaga kerja AKAD dimaksud.
2. membuat pengumuman pada papan bursa kesempatan kerja di dinas dan/atau pada pengumuman bursa kerja khusus serta melalui media cetak dan elektronika (TV, Radio, *public information*, dan bursa kerja *on line*) tentang informasi lowongan kesempatan kerja di daerah lain termasuk persyaratan yang diperlukan.
3. Pengantar kerja atau petugas antar kerja bersama-sama petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS melakukan penyuluhan kepada pemberi kerja untuk menjelaskan tentang; lowongan kesempatan kerja di daerah lain, jenis pekerjaan, jabatan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, pengalaman kerja dan syarat-syarat lain yang diperlukan, syarat dan kondisi kerja, rencana pemberangkatan dan keterangan lain yang dipandang perlu.

Rekrutmen dan Seleksi.

Rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah dilakukan oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja bersama-sama dengan petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS.

Seleksi calon tenaga kerja antar kerja antar daerah meliputi:

1. Seleksi Administrasi ;
 - a. Kartu Tanda Penduduk (KTP)
 - b. Surat keterangan berlakunya baik yang masih berlaku
 - c. Bukti pendaftaran sebagai pencari kerja (kartu AK/I)
 - d. Sertifikat kursus dan pengalaman kerja (bagi yang memiliki)
 - e. Surat persetujuan orang tua/isteri/suami dan atau surat lain apabila diperlukan.
2. Seleksi Bakat dan Minat.
Dilakukan untuk mengetahui kesungguhan, motivasi dan latar belakang dari calon tenaga kerja, dilakukan dengan mengadakan interview / wawancara atau tes psikologi.
3. Seleksi Kesehatan.
Dibuktikan dengan surat keterangan dokter dari Puskesmas/Dokter Umum.
4. Seleksi Ketrampilan.
Dilakukan dengan interview/wawancara, diagnostik, tes tertulis atau tes praktek.

Pengantar kerja atau petugas antar kerja di dinas bersama-sama dengan petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS menetapkan calon tenaga kerja yang diterima. Penetapan tersebut harus segera diberitahukan kepada calon tenaga kerja yang bersangkutan atau diumumkan pada papan bursa kesempatan kerja, pengumuman bursa kerja khusus atau melalui media cetak dan elektronik (TV, Radio, internet, bursa kerja *on line*) sesuai dengan kebutuhan daerah setempat.

Dalam pemberitahuan atau pengumuman, memuat keterangan tentang batas waktu pendaftaran ulang, tempat dan waktu penandatanganan perjanjian kerja, rencana pemberangkatan dan keterangan lain yang perlu diketahui dan dipersiapkan oleh calon tenaga kerja antar kerja antar daerah.

Pengantar kerja atau petugas antar kerja mencatat tenaga kerja yang mendaftar ulang dengan menggunakan formulir AKAD-2 sebagai surat pengantar kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota daerah tujuan penempatan.

Persiapan Pemberangkatan.

Pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas provinsi dan kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja bersama-sama petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS mempersiapkan dan mengatur pelaksanaan orientasi pra pemberangkatan.

Dipersiapkan pula jadwal pemberangkatan dari dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja menuju ke daerah tujuan penempatan tenaga kerja.

Sebelum tenaga kerja diberangkatan, terlebih dahulu harus diberikan orientasi Pra Pemberangkatan (OPP), yang berisi penjelasan lebih rinci mengenai perjanjian kerja, mental, disiplin dan etos kerja (MDE), produktivitas kerja, kondisi lingkungan kerja, budaya kerja dan kebiasaan penduduk/masyarakat di daerah tujuan penempatan serta keterangan/informasi lain yang perlu diketahui oleh tenaga kerja.

Penandatanganan Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Calon tenaga kerja antar kerja antar daerah *sebelum menandatangani perjanjian kerja harus mendapat penjelasan secara rinci tentang isi perjanjian kerja* oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja di dinas setempat yang disaksikan oleh petugas perusahaan pemberi kerja dan atau LPTKS.

Apabila tenaga kerja antar kerja antar daerah telah setuju dengan seluruh isi perjanjian kerja, maka wajib menandatangani perjanjian kerja dimaksud. Calon tenaga kerja antar kerja antar daerah yang tidak menyetujui isi perjanjian kerja, berhak untuk mengundurkan diri atau membatalkan tanpa dikenakan sanksi apapun. Perjanjian kerja harus ditandatangani oleh tenaga kerja antar kerja antar daerah yang bersangkutan dan pemberi kerja, dan dilakukan di dinas kabupaten/kota serta disahkan oleh pejabat dinas setempat dan untuk pekerjaan diperaian lepas pantai atau *intersulair* atau pelayanan antar pulau dalam wilayah Republik Indonesia oleh syahbandar atau instansi terkait. Perjanjian kerja harus sudah ditandatangani selambat-lambatnya 1 (satu) hari kerja sebelum tenaga kerja diberangkatan ke daerah tujuan penempatan. Perjanjian kerja sekurang-kurangnya dibuat rangkap 4 (empat) yaitu 2 (dua) rangkap bermeterai cukup untuk tenaga kerja yang bersangkutan dan pemberi kerja serta 2 (dua) rangkap disampaikan kepada dinas asal daerah tenaga kerja dan dinas daerah tujuan penempatan tenaga kerja.

Pengiriman Tenaga Kerja.

Dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja menyiapkan daftar pengiriman tenaga kerja antar kerja antar daerah dengan menggunakan formulir AKAD 2. Pengantar kerja atau petugas antar kerja harus meneliti kebenaran isi formulir AKAD 2 dengan mencocokkan data dari isi perjanjian kerja. Formulir AKAD 2 yang telah ditandatangani Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk, berfungsi sebagai berita acara serah terima tenaga kerja antar kerja antar daerah dari kepala dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja kepada petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS.

Formulir AKAD 2 yang sudah ditandatangani disampaikan kepada:

1. Direktur Jenderal up. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

2. Kepala Dinas Provinsi daerah asal dan daerah tujuan penempatan tenaga kerja antar kerja antar daerah.
3. Kepala Dinas kabupaten/kota daerah asal dan daerah tujuan penempatan tenaga kerja.
4. Petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS.

Penampungan Sementara dan Pemberangkatan.

Setelah tenaga kerja diberikan orientasi pra pemberangkatan dan penandatanganan perjanjian kerja, tenaga kerja harus diberitahukan kepastian keberangkatannya. Kepastian keberangkatan tenaga kerja harus secepatnya diberitahukan oleh petugas perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS kepada perusahaan pemberi kerja atau perwakilannya di daerah tujuan penempatan tenaga kerja yaitu tentang:

1. Jadwal keberangkatan.
2. jumlah tenaga kerja yang diberangkatkan
3. jenis dan angkutan serta kendaraan yang akan dipergunakan untuk penempatan kerja.
4. perkiraan pemberangkatan dan kedatangan tenaga kerja antar kerja antar daerah di daerah tujuan.

Pemberangkatan tersebut dimaksudkan untuk dapat dipersiapkan penjemputannya di daerah tujuan penempatan tenaga kerja.

Tenaga kerja yang belum diberangkatkan karena sesuatu hal dan harus menunggu lebih dari 6 (enam) jam, perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS harus menyediakan akomodasi dan konsumsi tetapi apabila sampai menginap harus melaporkan kepada dinas dan aparat desa (Camat dan Lurah) daerah setempat.

Perusahaan pemberi kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sendiri dan/atau LPTKS untuk memenuhi permintaan pihak lain, bertanggung jawab atas keberangkatan dan pemulangan tenaga kerja sampai ke daerah tujuan penempatan tenaga kerja secara tertib dan aman.

Penempatan Tenaga Kerja.

Perusahaan pemberi kerja di daerah tujuan penempatan tenaga kerja atau di lokasi kerja harus;

1. menyediakan tempat tinggal yang layak dan memenuhi syarat.
2. mengatur penempatan tenaga kerja sesuai dengan jabatan tenaga kerja yang tercantum dalam perjanjian kerja.
3. melapor ke dinas daerah setempat dan menyampaikan daftar pengiriman kedatangan tenaga kerja dengan menggunakan formulir AKAD 2.

Dinas daerah tujuan penempatan tenaga kerja antar kerja antar daerah mengadakan pengecekan tentang; kesesuaian data, identitas dan informasi tenaga kerja antar kerja antar daerah sebagaimana isian formulir AKAD 2, perjanjian kerja yang sudah disyahkan dan ditandatangani antara tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja dan penempatan tenaga kerja.

Penandatanganan isian formulir AKAD 2 oleh kepala dinas daerah tujuan penempatan atau pejabat yang ditunjuk, dilakukan setelah pengecekan data tenaga selesai dilakukan, kemudian disampaikan kepada; Kepala Dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja, Perusahaan pemberi kerja, Kepala Dinas provinsi daerah asal dan daerah tujuan penempatan tenaga kerja dan Direktur Jenderal up. Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

Dalam hal pembinaan dan pengawasan dilakukan oleh Pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas provinsi atau kabupaten/kota daerah tujuan/daerah asal kepada tenaga kerja antar kerja antar daerah dan perusahaan pemberi kerja dengan tujuan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan dinamis. Pihak dinas provinsi dan kabupaten/kota melaksanakan pengawasan langsung maupun tidak langsung antara lain mengenai syarat-syarat kerja dan jaminan sosial sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja.

Pemulangan Tenaga Kerja AKAD. Tenaga kerja yang dikirim melalui mekanisme antar kerja antar daerah dapat kembali ke daerah asal. Adapun pemulangan tenaga kerja AKAD dapat disebabkan karena: - berakhirnya perjanjian kerja - cuti - sakit atau alasan penting lainnya - pemutusan hubungan kerja. Perusahaan pemberi kerja harus terlebih dahulu menyampaikan laporan pemulangan tenaga kerja antar kerja antar daerah kepada dinas kabupaten/kota setempat. Daftar pemulangan disampaikan kepada dinas daerah penempatan tenaga kerja/lokasi kerja dan dinas daerah asal penempatan tenaga kerja kabupaten/kota. Perusahaan pemberi kerja untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau PLTKS untuk memenuhi permintaan pihak lain, bertanggung jawab sejak pemberangkatan, penempatan sampai dengan pemulangan tenaga kerja sampai ke daerah asal secara tertib dan aman, kecuali bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran hukum dan/atau atas kemauan sendiri. Pada saat tenaga kerja antar kerja antar daerah tersebut datang kembali, maka dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja meneliti kebenaran laporan mengenai kedatangan kembali tenaga kerja AKAD dan menandatangani berita acara serah terima pemulangan dengan menyampaikan foto copy surat dimaksud kepada dinas daerah tujuan penempatan. Dinas kabupaten/kota daerah asal tenaga kerja segera menyampaikan laporan kedatangan tenaga kerja antar kerja antar daerah kepada dinas provinsi daerah setempat.	Perlindungan terhadap Tenaga Kerja. Tenaga kerja dalam program antar kerja antar daerah ini juga berhak mendapatkan perlindungan. Oleh karena itu perusahaan pemberi kerja wajib memasukan tenaga kerjanya dalam program perlindungan asuransi tenaga kerja atau asuransi lain sejak perjanjian kerja ditandatangani di daerah asal tenaga kerja, dan bertanggung jawab terhadap keselamatan tenaga kerja selama dalam perjalanan dari daerah asal tenaga kerja AKAD sampai ke daerah tujuan penempatan/lokasi kerja hingga selesai kontrak kerjanya dan kembali ke daerah asal. Kesimpulan. Antar Kerja Antar Daerah merupakan salah satu bentuk mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dari satu provinsi ke wilayah provinsi lain dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja kepada pencari kerja maupun kepada pemberi kerja diperlukan pelayanan antar kerja yang berfungsi untuk mengatasi dan memberikan <i>solusi</i> dalam penawaran dan permintaan tenaga kerja yang mencakup seluruh wilayah Republik Indonesia, sehingga disatu sisi pencari kerja dapat mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan disisi lain pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.
Daftar Pustaka - UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan - Permenakertrans Nomor Per 07/Men/V/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja. - Keputusan Dirjen Binapenta Nomor 258/DPPTK/IX/2008 tentang Tata Cara Pelayanan Penempatan Kerja Antar Kerja Antar Daerah.	

**PERJANJIAN KERJA,
PERATURAN PERUSAHAAN ATAU PERJANJIAN KERJA BERSAMA***

Oleh : Umar Kasim *)

Tulisan ini merupakan serial dari pengaturan syarat kerja yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Untuk dapat memberikan uraian secara komprehensif, maka tulisan ini dibuat dalam bentuk serial¹

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja (PK), *Peraturan Perusahaan* (PP) atau *Perjanjian Kerja Bersama* (PKB) adalah merupakan 3 (tiga) hal yang *sama tapi tidak serupa*. Dengan kata lain, PK, PP atau PKB sama-sama merupakan perjanjian namun tidak serupa bentuknya. Walaupun satu sama lain berbeda, walaupun demikian ketiganya mempunyai hubungan keterkaitan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

PK merupakan *perjanjian* yang bersifat individual antara seseorang tenaga kerja (dalam hal ini pekerja sebagai individu, *natuurlijke persoon*) dengan pemberi kerja (*employer* atau majikan). Pemberi kerja tersebut, bisa perorangan (*soleprepetorship*), dan bisa juga (pada umumnya) pemberi kerja adalah korporasi (*enterprice*).

Walaupun tidak menggunakan istilah *perjanjian* atau *persetujuan*, PP juga merupakan salah satu bentuk *perjanjian*. Jika dilihat dari materi dan substansi pengaturan (*content*)-nya, PP juga adalah perjanjian yang dibuat sepihak (: disusun oleh *pemberi kerja*) dengan memperhatikan *saran* dan *pertimbangan* dari *pekerja* atau *buruh* melalui wakil-wakilnya yang *representative*².

Dalam PP ini pemberi kerja (*employer*) disatu pihak berjanji untuk memenuhi hak-hak pekerja (dalam hubungan kerja), dan di lain pihak pekerja harus mematuhi syarat-syarat kerja dan tata tertib serta melaksanakan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan yang telah diperjanjikan (dalam PK).

Sedangkan PKB pada dasarnya sama seperti PP (yang) juga merupakan perjanjian. Hanya mekanisme pembuatannya dilakukan (bersama-sama) oleh kedua belah pihak (antara lain) melalui perundingan dengan pekerja atau buruh (atau oleh pengurus serikat pekerja yang berwenang, (*legal mandatory*), dimana setiap materi dan klausul atau isi PKB harus atas dasar kesepakatan (konsensual)³.

Bagaimana ketentuan masing-masing PK dalam peraturan perundang-undangan. Berikut ini yang akan diuraikan secara rinci berikut di bawah ini.

**PERJANJIAN-PERJANJIAN
MELAKUKAN PEKERJAAN**

Perjanjian kerja adalah merupakan salah satu bentuk perjanjian-perjanjian atau persetujuan untuk melakukan pekerjaan.

¹ *arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, collectieve arbeidsovereenkomst.*

² *vide Pasal 110 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003).*

³ *vide Pasal 25 ayat (1) huruf a UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UU No.21/2000)*

Bentuk lain dari perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan, adalah:

1. perjanjian melakukan jasa-jasa;
2. perjanjian pemborongan;
3. perjanjian kemitraan;
4. perjanjian korporasi (*article of incorporation*);
5. perjanjian pengabdian.

Terkait dengan perjanjian kerja, setiap pemberi kerja (*employer*) mempekerjakan orang pasti ada perjanjian kerja. Hanya saja *perjanjian kerja* tersebut bisa (hanya) lisan bisa juga tertulis. Kalau perjanjian kerja hanya (diperjanjikan) secara lisan, maka biasanya hanya disepakati pokok-pokoknya saja (upah, tugas, *job* dan kewajibannya atau tanggung-jawabnya) serta tata tertib melakukan pekerjaan. Selebihnya sama seperti kebiasaan yang berlaku atau umum diketahui oleh masyarakat. Atau *materinya* merujuk pada kebiasaan yang telah diterapkan oleh rekan kerja lainnya yang telah ada, atau yang telah (pernah) bekerja di pemberi kerja dimaksud. Sebaliknya kalau dibuat tertulis, maka diperjanjikanlah dan ditanda-tangani klausul-klausul yang disepakati atau (mungkin) "disodorkan" oleh *-management- pemberi kerja* kepada *tenaga kerja* yang akan bekerja.

Pembuatan *perjanjian kerja* tersebut sudah ditegaskan oleh undang-undang⁴, bahwa draft dilakukan (dibuat) dan menjadi tanggung-jawab pengusaha (*employer*). Tapi umumnya di masyarakat kita, khususnya pengusaha dari kalangan menengah ke bawah, terutama usaha perseorangan (*solepreneurship*) pada umumnya hanya dibuat (diperjanjikan) secara lisan-lisan saja.

Dalam Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didefinisikan, *Perjanjian Kerja* adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat *syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban* para pihak.

Dengan demikian *perjanjian kerja* tersebut merupakan *statement* keterikatan antara pekerja dengan pemberi kerja untuk saling memenuhi hak dan kewajiban secara bertimbal-balik.

Dengan adanya *perjanjian kerja*, maka lahirilah *hubungan kerja*. Dengan kata lain, *hubungan kerja* tersebut merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) yang terjadi karena adanya **Perjanjian Kerja**. Artinya, dengan dibuatnya *perjanjian kerja*, maka terjadi hubungan hukum yang mengikat para pihak (pihak pengusaha dengan pekerja/buruh) untuk (saling) melakukan atau memberikan *prestasi* dan *kontra prestasi* secara bertimbal-balik sesuai dengan yang telah diperjanjikan.

Sebagaimana disebutkan, bahwa dengan adanya hubungan hukum yang lahir karena *perjanjian kerja*, maka melahirkan adanya perikatan yang disebut dengan *hubungan kerja*. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya *perjanjian kerja* inilah yang merupakan *hubungan kerja*. Jadi, *perjanjian kerja* tersebut adalah sesuatu yang **konkrit**, nyata. Sedangkan **perikatan** dalam *hubungan kerja* adalah merupakan sesuatu yang **abstrak**.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja, terdiri dari adanya *pekerjaan*, adanya *perintah* dan *adanya upah* (Pasal 1 angka 15 UUK). Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan (*burgerlijke maatschap, partnership agreement*).

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis dan dapat di buat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) UUK).

⁴ Pasal 53 UU No. 13/2003

Namun *perjanjian kerja* yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) dipersyaratkan harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dengan huruf latin, dengan ketentuan apabila dibuat tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (Pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK). Berdasarkan penafsiran konstruksi hukum, secara *a contrario* PKWTT tidak ada persyaratan harus dibuat tertulis, dengan bahasa Indonesia dan huruf latin. Artinya, bila PKWTT dapat dibuat secara lisan, menggunakan bahasa asing dan bukan huruf latin. Namun berdasarkan Pasal 31 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2009 tentang Kontrak Internasional, bahwa semua perjanjian yang dibuat yang salah satu pihaknya adalah pihak Indonesia, wajib menggunakan bahasa Indonesia. Apakah ini berarti, bahwa PKWTT-pun harus mensyaratkan Bahasa Indonesia kalau salah satu pihaknya adalah entity Indonesia, walau pihak lainnya adalah *expatriate*⁵⁵.

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni:

- a. adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang* -paksaan-, *dwaling* -penyesatan/kekhilafan- atau *bedrog* -penipuan-);
- b. pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- c. ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan

d. (*causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (PASAL 52 ayat (1) UUK).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja) yakni obyek (pekerjaan)-nya tidak jelas dan *causanya* tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Sebagai perbandingan, terkait ketentuan *perjanjian kerja* dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata, *Burgerlijke Wetboek*), bahwa pengertian *perjanjian kerja* (*arbeidsovereenkomst*) terdapat dalam Pasal 1601a yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu -buruh-, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain -majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah. Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yakni hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha). Oleh karenanya, Prof. Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (prestasi), dan pihak yang lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah (sebagai kontra prestasi).

⁵⁵ vide Pasal 31 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2009 tentang ..., bahwa (1) "bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi Pemerintah RI, lembaga swasta Indonesia atau perorangan warga negara Indonesia." Namun dalam ayat (2) "Nota Kesepahaman atau perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang melibatkan pihak asing ditulis juga dalam bahasa nasional pihak asing tersebut dan/atau bahasa Inggris". Dalam Penjelasan Pasal 31 ayat (1) dimaksud, hanya dijelaskan, bahwa yang dimaksud dengan "perjanjian" adalah termasuk perjanjian internasional.

Berdasarkan ketentuan tersebut, berarti PKWTT juga harus dibuat dalam bahasa Indonesia, karena salah satu pihaknya tentu entity Indonesia, walau pihak lainnya adalah *expatriate*.

Sementara Prof. Subekti memberikan pengertian, bahwa *perjanjian kerja* adalah suatu perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (sub ordinasi, *dientsverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya, saling memberi prestasi dan kontra prestasi masing-masing.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung 4 unsur, yakni ada unsur *pekerjaan*, ada upah, dan ada (dibawah) *perintah* serta ada waktu tertentu.

Isi Perjanjian Kerja

Menurut undang-undang, perjanjian kerja yang dibuat sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama karyawan, jenis kelamin, umur, dan alamat;
- c. **Jabatan atau jenis pekerjaan;**
- d. Tempat/lokasi pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat tata tertib, hak, dan kewajiban para pihak;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak.

Isi perjanjian kerja atau ketentuan dalam perjanjian kerja yang menyangkut besarnya upah dan cara pembayarannya serta syarat-syarat kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan (*hukum positif*)⁶.

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak⁷.

Jenis Perjanjian Kerja

Sesuai dengan kondisi dan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu yang berbeda, jenis-jenis pekerjaan dapat dibedakan dalam 2 bentuk, yakni : pertama, pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu yang tidak tertentu, dan kedua, pekerjaan yang menurut sifat dan jenis serta tuntutan kegiatannya perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang relative pendek. Berdasarkan hal tersebut, terdapat 2 macam perjanjian kerja, yakni⁸ :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*,
*PKWT ini dapat didasarkan atas
 - PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan
 - PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu paket pekerjaan tertentu..
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- c. Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL)⁹.

Disamping itu, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai kewenangan untuk menetapkan (mengatur) PKWT yang bersifat khusus untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu¹⁰. Walaupun pengaturan PKWT khusus dimaksud belum diterbitkan. Namun dalam praktek telah berkembang perjanjian kerja waktu tertentu yang dipraktekkan oleh beberapa usaha, seperti Rumah Sakit, Hotel dan Restoran Padang yang membuat perjanjian kerja untuk paket dan jenis pekerjaan tertentu yang didasarkan pada ketentuan syariah (*sharia*)¹¹.

⁶ Pasal 54 ayat (2) UU No.13/2003 jo Pasal 2 ayat (1) Permenakertrans. No.Per-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT

⁷ Pasal 55 UU No.13/2003

⁸ Pasal 56 UU No. 13/2003

⁹ Pasal 10 s/d Pasal 12 dan Pasal 14 Permenakertrans. No. Per-100/Men/VI/2004.

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)	Secara umum, ketentuan dan persyaratan <i>Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu</i> (PKWT), adalah sebagai berikut :
Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmen-100/2004). Pengertian tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama. Dengan ketentuan, bahwa seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya.	a. PKWT harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dengan huruf latin. Dengan perkataan lain, PKWT merupakan perjanjian bersyarat, <i>vormvrij</i>, yakni perjanjian yang dilakukan harus dengan memenuhi syarat-syarat tertentu, (antara lain) dipersyaratkan bahwa perjanjian kerja <u>harus dibuat tertulis</u> dan dibuat dalam bahasa Indonesia¹³. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing maka jika terdapat perbedaan penafsiran diantara keduanya, yang berlaku adalah interpretasi klausul perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. b. Apabila perjanjian kerja (PKWT) dibuat tidak tertulis dan bertentangan dengan ketentuan, khususnya mengenai penggunaan bahasa dan huruf latin, maka (demi hukum) dinyatakan sebagai PKWT¹⁴. c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan (<i>probation</i>). Dalam hal terdapat ketentuan mengenai masa percobaan, maka <i>masa percobaan</i> tersebut batal demi hukum (<i>null and void</i>)¹⁵. d. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk suatu jenis pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu¹⁶. Artinya, PKWT ini tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap, akan tetapi harus untuk jenis dan sifat pekerjaan untuk waktu tertentu, yaitu :
Lebih lanjut (Prof. Payaman) mengemukakan, bahwa apabila PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1½ tahun, maka dapat diperpanjang selama 1 tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun¹².	

¹⁰ Pasal 2 ayat (2) *Permenakertrans. No. Per-100/Men/VI/2004*.

¹¹ *Sharing, Majalah Ekonomi Plus, Edisi Desember 2006, hal. 15.*

¹² *Payaman Simandjuntak, Manajemen Hubungan Industrial, hal. 70*

¹³ Pasal 57 ayat (1) dan (3) UU No. 13/2003

¹⁴ Pasal 57 ayat (2) UU No. 13/2003 jo Pasal 15 ayat (1) *Kepmenakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004*.

¹⁵ Pasal 58 UU No. 13/2003

¹⁶ Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003.

1) Pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara, yakni PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu¹⁷. 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tidak lama dan paling lama tiga tahun. 3) Pekerjaan yang bersifat musiman¹⁸, atau 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru¹⁹ atau kegiatan baru ataukah produk tambahan²⁰ yang masih penajakan atau percobaan (<i>launching product</i>). e. PKWT dapat <i>diperpanjang</i> atau dapat <i>diperbaharui</i>, dengan ketentuan : - PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu, dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun²¹; - Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas paket pekerjaan tertentu, dibuat (diperjanjikan) hanya untuk paling lama tiga tahun²². f. Perpanjangan masa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus telah ditawarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir jangka waktunya yang disampaikan secara tertulis kepada karyawan yang bersangkutan; g. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang diperjanjikan dan ketentuan mengenai jangka waktu penawaran perpanjangan, demi hukum dinyatakan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.	PKWT Paket Pekerjaan Tertentu PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, hanya dapat dibuat untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya (PKnya) harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian (PKWT) berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya "paket" / suatu bagian pekerjaan. PKWT Musiman PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat Daftar Nama-nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 6 Kep-100/2004).
--	---

¹⁷ Pasal 3 ayat (1) Kepmennakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004.

¹⁸ Pasal 4 ayat (1) dan (2) jo Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 dan Pasal 7 Kepmennakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004.

PKWT Paket Pekerjaan Tertentu

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, hanya dapat dibuat untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya (PKnya) harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian (PKWT) berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya "paket" / suatu bagian pekerjaan.

PKWT Musiman

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat **Daftar Nama-nama pekerja/buruh** yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 6 Kep-100/2004).

Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus-menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka status perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. perjanjian kerja harian lepas adalah merupakan pengecualian (*lex specialis*) dari ketentuan PKWT pada umumnya sepanjang memenuhi syarat-syarat dan ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut diatas (21 hari / 3 bulan).

Bentuk dan Isi PKHL

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan-pekerjaan tertentu secara harian lepas, **wajib** membuat perjanjian kerja harian lepas -PKHL- secara tertulis. Perjanjian kerja (PKHL) dimaksud, dapat dibuat secara kolektif dengan membuat **daftar pekerja/buruh** yang melakukan pekerjaan, dengan materi perjanjian, berisi sekurang-kurangnya :

- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b. nama/alamat pekerja/buruh;
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
- d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat, selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT

Sebagaimana dikemukakan pada bagian awal, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan atas **paket pekerjaan tertentu**, dibuat hanya **maksimum 3 tahun**. PKWT yang didasarkan atas suatu (paket) pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59 ayat (1) huruf b UUK).

¹⁹ Pasal 8 dan 9 Kepmennakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004.

²⁰ Pasal 5 ayat (2) Kepmennakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004.

²¹ Pasal 59 ayat (4) UU No.13/2003

²² Pasal 3 ayat (2), (3), (4), (5), (6), (7) dan ayat (8) Kepmennakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004

Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama 2 tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) UUK), dengan ketentuan, apabila dibuat (diperjanjikan) untuk masa 1½ tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun. Namun apabila kurang dari 1 tahun (misalnya 8 bulan), maka hanya dapat diperpanjang selama itu (8 bulan) juga.

Apabila PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu, kemudian akan diperpanjang, pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh (paling lama) 7 hari sebelum PK berakhir (Pasal 5).

Berkaitan dengan **pembaharuan PKWT**, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama), dan perbaruan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam kaitan dengan PKWT yang dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan setelah melampaui 3 tahun, maka dapat dilakukan **pembaharuan PKWT**. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (*masa jeda*) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (*jeda*) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 5 KEP-100).

Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penajakan, juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) ketentuan mengenai perpanjangan, pembaruan, jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan oleh pengusaha, maka demi hukum hubungan kerja pekerja yang bersangkutan akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pada saat diakhirinya *perjanjian kerja* pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Persoalannya : sejak kapan perhitungan masa kerjanya ?. Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Namun, apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.

Sanksi Wanprestasi Dalam PKWT

PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul mengenai jangka waktu perjanjian kerja (PKWT) tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu (yang ditentukan dalam perjanjian kerja) selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No.13./2003).

Selain itu, sebagaimana telah disebutkan bahwa, PKWT harus dibuat tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.

Apabila persyaratan tersebut tidak dipenuhi, maka ada *sanksi* yang harus diterima oleh pihak yang tidak mengindahkannya, yaitu bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT. Artinya, hubungan kerja yang dibuat dengan PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT. Tentunya dengan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi sesuai ketentuan dalam PKWTT.

Demikian juga PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat / diadakan (klausal) masa percobaan (dalam PKWT tersebut), maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian bilamana dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Terkait dengan itu, pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja²³.

Sebagaimana telah disebutkan, bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (2) dan (3), yakni :

- a. **pekerjaan** (paket pekerjaan) yang **sekali selesai** atau pekerjaan yang bersifat sementara.
- b. **pekerjaan** yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang **tidak terlalu lama** dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.
- c. Pekerjaan yang bersifat **musiman**, atau

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan **produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan** (yang masih dalam masa percobaan atau penajakan).

Bilamana ketentuan tersebut tidak diindahkan, maka demi hukum juga berubah dan diperlakukan sebagai PKWTT²⁴.

Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing (*Expatriat*)

Menurut Pasal 42 ayat (2) UUKetenagakerjaan, bahwa Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat bekerja di Indonesia dengan ketentuan hanya dalam *hubungan kerja* berdasarkan perjanjian kerja, untuk *jabatan tertentu* dan *waktu tertentu*²⁵. Artinya, seorang TKA tidak dapat tidak dapat bekerja di Indonesia sebagai *pekerja mandiri* (*vrije beroepen*) dengan ketentuan atau bekerja pada orang perorangan. Akan tetapi *expatriate* harus bekerja atau tergabung pada suatu *assosiasi* atau *korporasi* (*partnership* atau atas dasar *labor agreement*).

Demikian juga TKA tidak bebas dapat menduduki semua jabatan yang ada. Akan tetapi hanya dapat menduduki suatu jabatan-jabatan tertentu yang telah ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (*positive list*). Sebaliknya terdapat beberapa jabatan-jabatan tertentu yang tegas dilarang diduduki oleh TKA (tercantum dalam *negative list*) terutama jabatan-jabatan yang telah ada (tersedia SDM) orang Indonesia yang mampu untuk mendudukinya. Jabatan-jabatan yang tegas dilarang, yakni *job* di bidang personalia dan jabatan-jabatan yang menjadi "wilayah" kerja kebanyakan warga negara Indonesia (*marginal*). Artinya, Jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh TKA tersebut harus didasarkan atas standar kompetensi dan kualifikasi personil yang bersangkutan (berdasarkan hasil ENT, *economicneed test*).

²³ Pasal 62 UU No.13/2003

²⁴ Pasal 59 ayat (7) UU No.13/2003

Apabila berdasarkan standar kompetensi dan kualifikasi suatu jabatan tertentu telah mampu diduduki oleh atau dijabat oleh tenaga kerja Indonesia, maka jabatan-jabatan tersebut dilarang untuk diduduki TKA (Pasal 44 ayat (2) UUK).

Selanjutnya, hubungan kerja TKA hanya boleh dilakukan berdasarkan *perjanjian kerja waktu tertentu* (PKWT). Karena salah satu alasan mempekerjakan TKA, adalah dalam rangka *transfert of knowledge* dan *transfert of knowhow* ataupun *technological change*. Oleh karenanya bagi perusahaan (*employer*) yang akan mempekerjakan TKA, wajib membuat *rencana penggunaan tenaga kerja asing*, RPTKA dan kemudian memiliki izin *mempekerjakan tenaga kerja asing* (IMTA) dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau dari pejabat yang ditunjuk berdasarkan kewenangan pelimpahan.

Demikian juga, pemberi kerja (*employer*) wajib membayar kompensasi sebesar US \$100 / bulan (sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 1997 jo PP Nomor 92 Tahun 2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-02/Men/III/2008).

Hak-hak Expatriate Saat Berakhirnya PKWT

Bagi TKA yang telah menyelesaikan "kontrak"nya sesuai dengan rencana (sebagaimana *rencana penggunaan tenaga kerja asing*, RPTKA) dan jangka waktu yang telah ditentukan dalam izin *mempergunakan tenaga kerja asing* (IMTA) tidak berhak atas "pesangon" sebagaimana layaknya bagi pekerja tenaga kerja Indonesia yang berdasarkan PKWTT (*permanent*).

Namun apabila hubungan kerja untuk jangka "waktu tertentu" yang telah diperjanjikan dengan *employer* diakhiri sebelum jangka waktu yang telah ditentukan, maka tentunya bagi TKA yang bersangkutan juga berhak atas ganti rugi (*kompensasi*) sebesar upah yang seharusnya diterima sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (PKWT). Disamping itu, bagi *employer* (sponsor) yang mempekerjakan TKA wajib mengembalikan (membiayai pemulangan) TKA yang bersangkutan dengan keluarganya (bila ada). Dengan kata lain, *sponsor* wajib memulangkan TKA (termasuk keluarganya) ke negara asal TKAnya setelah selesai dan berakhirnya hubungan kerjanya, baik pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan, atau sebelum jangka waktu yang telah ditentukan²⁶.

Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berakhir karena :

1. pekerja/buruh meninggal.
2. berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT).
3. adanya putusan pengadilan dan atau putusan / penetapan lembaga PPHI yang *inkracht*, atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK,PP atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian Kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena :

- a. **meninggalnya** pengusaha; atau
- b. beralihnya hak atas perusahaan (menurut Pasal 163 ayat (1) : perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik), baru karena:

²⁵ Telah ada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (belum *inkracht*) yang menetapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (perjanjian kerja) bagi TKA yang memberikan status kepada TKA menurut PKWTT (*tetap*).

²⁶ Dalam kaitan TKA dengan *outsourcing* dan PKWT, banyak diterapkan pada perusahaan *accountant* sebagai *headhunter* dan juga *PWC*.

- penjualan (*take over/akuisisi/divestasi*)
- pewarisan, atau
- hibah.

Lebih lanjut disebutkan bahwa apabila terjadi pengalihan kepemilikan perusahaan sebagaimana tersebut (huruf b) maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan (diperjanjikan) lain dalam perjanjian pengalihan (bila penjualan dan hibah) tanpa mengurangi hak-hak pekerja/buruh yang dialihkan (Pasal 61 UU No.13/2003).

Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, maka ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan kerja (*perjanjian kerja*) kerja dengan pekerja/buruh (tentunya setelah melalui perundingan). Dengan kata lain, dalam konteks ini mutlak tidak berlaku bagi korporasi yang berbadan hukum. Persoalannya, apakah perlu *izin* (penetapan)? Menurut 154 huruf d, bila pekerja/buruh meninggal, tidak perlu *izin* penetapan.

Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, maka ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (yakni Pasal 166 UUK) Demikian juga hak-hak yang diatur dalam UU Jamsostek (UU No. 3 Tahun 1992), baik meninggal biasa, atau meninggal karena kecelakaan kerja, atau sesuai yang telah diatur dalam PK, PP atau PKB. Menurut Pasal 166 bahwa apabila pekerja/buruh meninggal dunia, maka ahli warisnya diberikan *sejumlah uang* yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap²⁷.

Bentuk PKWTT

PKWTT ini tidak dipersyaratkan harus dibuat tertulis. Artinya, PKWTT dapat diperjanjikan secara lisan, sepanjang para pihak menghendaki demikian, walau kekuatan pembuktiannya (PKWTT secara lisan tersebut) tidak kuat/lemah²⁸. Demikian juga apabila PKWT yang dibuat secara lisan dan tidak tertulis, maka dianggap sebagai PKWTT (*permanent*).

Masa Percobaan (*Probation*)

Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan²⁹. Dengan *probation* ini, para pihak dapat mengakhiri hubungan kerja selama masa *probation* tersebut tanpa menghiraukan ketentuan "izin" penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*Pengadilan PHI*). Demikian juga – menurut- Bapak Sahat Sinurat, S.H., M.H., Kepala Bagian Bantuan Hukum Biro Hukum Depnakertrans, bagi pekerja yang di-PHK pada masa percobaan tidak ada hak "pesangon".

Bagi pekerja, masa percobaan dimaksudkan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan lingkungan kerja serta kemampuan (kompetensi kerja) dan kinerja pekerja. Sebaliknya bagi pengusaha, dalam masa percobaan (antara lain) dapat melihat *performance* dan kinerja serta kepribadian seseorang (termasuk kepercayaan) pekerja yang bersangkutan.

²⁷ Pasal 1 angka 2 *Pemenernakertrans. No. Per-100/Men/VI/2004*.

²⁸ *Penafsiran a contrario* dari Pasal 57 ayat (1) UU No. 13/2003

²⁹ *Penafsiran a contrario* dari Pasal 58 ayat (1) UU No. 13/2003

Berakhirnya PKWTT

PKWTT ini tidak diperjanjikan hanya untuk suatu jangka waktu tertentu (target waktu) dan tidak diperjanjikan untuk menyelesaikan suatu paket pekerjaan tertentu yang memang sifatnya sementara. Akan tetapi perjanjian kerja PKWTT ini sekali diperjanjikan (disepakati), maka menjadi dasar hubungan kerja untuk pelaksanaan pekerjaan (objek perjanjian) sampai batas usia pensiun yang ditentukan, masing-masing sesuai dengan jabatan atau jenis pekerjaannya. Baik batas usia pensiun yang telah disepakati (dalam perjanjian kerja), atau batas usia pensiun yang telah diatur dalam PP/PKB, ataukah telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam pengakhiran hubungan kerja bagi pekerja melalui PKWTT, pada umumnya memperoleh hak-hak *uang pesangon* (UP), *uang penghargaan masa kerja* (UPMK), dan *uang penggantian hak* (UPH). Hak-hak tersebut (khususnya *uang pesangon*) dapat diperoleh 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No.13/2003 jika kehendak atau inisiatif terjadinya *pemutusan hubungan kerja* dimaksud berasal dari pemberi kerja (pengusaha, *employer*). Demikian juga kalau (unsur) pengusaha melakukan *harasment* dan dapat dibuktikan adanya tindakan *harasment* tersebut, pekerja juga memperoleh hak yang *berlipat*.

Pada alasan-alasan PHK tertentu, seperti PHK karena perusahaan merugi, perusahaan dipailitkan, PHK karena terjadinya perubahan status, merger, konsolidasi, *take over*, atau pekerja melakukan tindakan indisipliner, maka hak atas *uang pesangon* (UP), *uang penghargaan masa kerja* (UPMK), dan *uang penggantian hak* (UPH) tersebut hanya sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4). Artinya tidak *berlipat*.

Akan tetapi kalau kehendak dan inisiatif *pengakhiran hubungan kerja* berasal dari pekerja, seperti mengundurkan diri secara sukarela atau mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, maka pekerja justru sama sekali tidak berhak atas *uang pesangon* (UP) dan *uang penghargaan masa kerja* (UPMK) tersebut. Namun apabila memenuhi ketentuan, pekerja yang dimaksud hanya berhak atas *uang penggantian hak* dan diberikan *uang pisah*³⁰.

PENUTUP

Materi *perjanjian kerja* (PK), *peraturan perusahaan* (PP) dan *perjanjian kerja bersama* (PKB) yang telah diuraikan di atas merupakan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat mendasar dan ketentuan minimum yang harus dipatuhi. Berkenaan dengan itu, mungkin yang menjadi permasalahan, bagaimana kalau peraturan perundang-undangan tidak mengatur atau belum ada ketentuannya dalam undang-undang atau peraturan pelaksanaannya ?

Sebagaimana difahami, bahwa sarana-sarana hubungan industrial yang terkait dengan PK, PP atau PKB adalah merupakan perjanjian yang dibuat dalam hubungan hukum antara satu pihak (seseorang) dengan pihak (orang) lain. Artinya perjanjian-perjanjian tersebut (PK, PP/PKB) pada dasarnya adalah *domein* hukum perdata (*privaatrecht*). Oleh karena itu, klausul-klausul yang diatur dan diperjanjikan oleh para pihak (dalam suatu perjanjian, termasuk PK, PP / PKB) hakekatnya merupakan "wilayah" hukum dari para pihak. Disitu ada *freedom of contract, beginzel der contract vrijheid*. Hanya saja kebebasan berkontrak tersebut, harus memenuhi syarat-syarat sahnya kontrak, terutama, bahwa kontrak yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, tidak boleh melanggar kesusilaan dan tidak boleh mengganggu ketertiban umum.

³⁰ Vide Pasal 162 jo Pasal 168 UU No.13/2003

Dengan demikian, dalam kaitan dengan pembuatan PK, PP atau PKB, kalau peraturan perundang-undangan tidak mengaturnya, maka para pihak boleh memperjanjikan (: mengaturnya sendiri) atas dasar kesepakatan. Artinya, tidak perlu harus selalu terikat pada ketentuan dan muatan peraturan perundang-undangan. Bandingkan di negara-negara *Common Law* (*Anglo Saxon*) peraturan perundang-undangan hanya berisi dan mengatur hal-hal yang pokok-pokok saja. Selebihnya diperjanjikan dan diatur oleh para pihak dalam *contract*-nya.

Sebaliknya di negara-negara penganut *Civil Law* Eropah Continental (*Roman Law*) justru (demi kepastian hukum) sebanyak-banyaknya detil diatur oleh undang-undang. Akibatnya mempersempit *domein* hukum para pihak. Namun demikian tidak menutup kemungkinan para pihak mengatur (memperjanjikan) hal-hal yang belum *tersentuh* oleh aturan hukum.

Seluruh tindakan dan perbuatan hukum manusia (yang sudah cakap) tidak harus *dijejali* dengan ketentuan undang-undang. Ada hak-hak seseorang warga negara untuk bebas mengaturnya secara bersama-sama. Undang-undang hanya memberikan aturan berupa perlindungan kepada salah satu pihak yang memang dirasa perlu untuk itu. Terutama hak-hak yang sifatnya mendasar atau menyangkut harkat dan martabat serta hak azasi manusia. Namun demikian, adakalanya hukum mengatur sebagai hukum pelengkap (*aanvullenrechts*). Artinya, undang-undang menjadi rujukan manakala para pihak tidak memperjanjikannya.

Jakarta, 10 Juni 2010
Umar Kasim, S.H., M.H., Sp.N.

“Optimalisasi Peran Mediator Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan”

Oleh: Hutri Yustie Annisa, SH

Saat ini jumlah pegawai Mediator Hubungan Industrial sebanyak 1.079 orang, terdiri dari pejabat fungsional sekitar 700 orang dan sisanya 379 orang pejabat struktural, sementara kebutuhan jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial mencapai 2.200 orang¹⁾. Apabila dilakukan penambahan jumlah mediator, hal tersebut belum serta merta dapat sepenuhnya dilaksanakan. Disatu sisi, untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan sangat mendesak. Untuk itu perlu peningkatan peran mediator dibidang pembinaan hubungan industrial dan pengembangan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan. Fungsi mediator sesungguhnya bukan saja pada saat terjadi perselisihan, tetapi yang paling strategis adalah bagaimana mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial melalui peningkatan pembinaan hubungan industrial.

I. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik material maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional peran serta buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan buruh harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia. Sebagaimana diketahui bahwa Hubungan Industrial di Indonesia didasarkan pada hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila yakni hubungan antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai / sila-sila Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional.²⁾

Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila bahwa hubungan industrial bertujuan untuk a) menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha; b). meningkatkan produksi; c) meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Oleh karena itu hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila harus dilaksanakan sesuai atas tri-kemitraan (*three-partnerships*) yaitu *partnership in responsibility*, *partnership in production* dan *partnership in profit*. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*), semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha.³⁾

¹⁾ Fitriana, R, Peranan Mediator Hubungan Industrial Kurang di Minati, Bums Indonesia, www.batavia.co.id/article

²⁾ Aruan, SH, MH, Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum, Informasi Hukum No.1 Tahun VI, 2004

³⁾ Ibid

Hubungan kerja dalam istilah ketenagakerjaan diartikan sebagai hubungan yang langsung menyangkut antara pimpinan perusahaan dengan individu sebagai pekerja/buruh dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur upah, perintah dan pekerjaan. Dengan demikian hubungan perburuhan (*industrial relations*) adalah suatu sistem yang hidup antar semua pihak yang tersangkut dalam proses produksi untuk mencapai tujuan bersama.

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan UUD 1945. Tentunya hubungan industrial bertujuan menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan berusaha, meningkatkan produksi, meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Maka dari itu, timbullah persamaan kepentingan antar pekerja/buruh dan pengusaha yaitu sama-sama berupaya untuk meningkatkan produksi.

Namun dalam kenyataannya, untuk mencapai kepentingan bersama ini adakalanya kedua belah pihak berselisih atau berbeda pandangan sehingga menimbulkan konflik yang menyebabkan perselisihan hubungan industrial. Yang menjadi tujuan akhir pengaturan hubungan industrial adalah meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan, serta tercapainya kesejahteraan bagi pekerja, buruh dan pengusaha secara adil. *Industrial peace* mengandung makna adanya dinamika di dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan organisasi yang mewakili mereka.

Artinya ada komunikasi timbal balik intensif yang mengandung unsur : (a) hak dan kewajiban masing-masing pihak terjamin dan dilaksanakan, (b) apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal oleh kedua belah pihak, (c) mogok dan penutupan perusahaan atau *lock out* tidak digunakan untuk memaksakan kehendak.⁴⁾

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁵⁾ Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.⁶⁾

Seperti diketahui, rezim hukum perburuhan membagi jenis perselisihan hubungan industrial ke dalam empat kategori, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan hak diartikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.⁷⁾

⁴⁾ Arian Sutedi, SH, MH, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009

⁵⁾ Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004

⁶⁾ Margahana Sisca, *Peranan Dinas Tenaga Kerja sebagai Mediator dalam Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

⁷⁾ Meniti Perdamaian di Jalur Hubungan Industrial (1), *Hukum Online.com*

Sementara perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Perselisihan PHK timbul manakala terjadi silang pendapat antara pekerja maupun pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Jenis perselisihan lain dalam hubungan industrial adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan ini muncul manakala terjadi kesepahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.⁸⁾

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal metode penyelesaian hubungan industrial, yakni Bipartit, Mediasi dan Konsiliasi. Penyelesaian secara bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Tetapi seringkali dengan jalan tersebut tidak ditemui kata sepakat, sehingga masalah perselisihan diselesaikan melalui jalan mediasi.

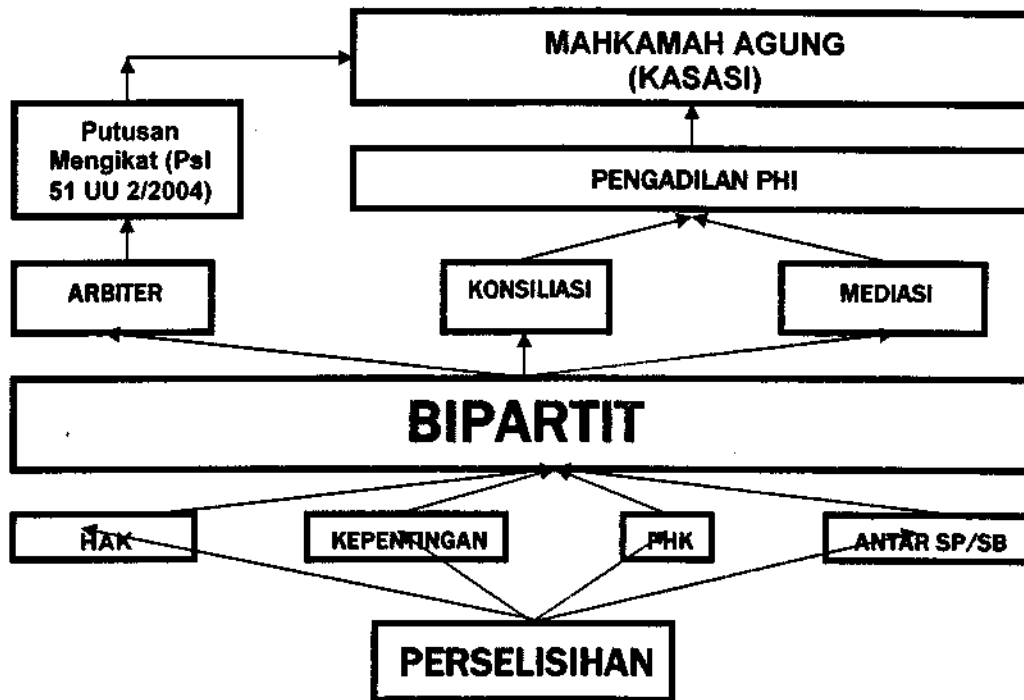
Perundingan bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial wajib di upayakan terlebih dahulu penyelesaiannya melalui forum bipartit secara musyawarah mufakat. Penyelesaian bipartit harus selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menyatakan menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal ini, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada dinas ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya penyelesaian bipartit yang telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau kedua belah pihak, dinas ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada kedua belah pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Apabila kedua belah pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase selama 7 (tujuh) hari kerja, maka dinas ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

⁸⁾ Ibid

PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.⁹⁾ Mediator hubungan industrial, selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁰⁾

Penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi dilakukan oleh konsiliator, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Dalam perundingan melalui konsiliasi, apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis, dan para pihak diwajibkan memberikan jawaban anjuran konsiliator. Jawaban terhadap anjuran tersebut, para pihak dapat menolak ataupun menerima. Bila kedua belah pihak dapat menerima anjuran, Konsiliator wajib membantu kedua belah pihak untuk membuat Perjanjian Bersama, sebaliknya apabila salah satu pihak tidak menyetujui, maka dapat disimpulkan penyelesaian perselisihan

⁹⁾ Matshuri, Budi, *Mediasi Ombudsman; Sebuah Solusi Alternatif*, SKM Asahan Pos Baru, Edisi No. 213

¹⁰⁾ Pasal 1 angka (12) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

hubungan industrial melalui konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, sehingga untuk mendapatkan penyelesaian selanjutnya salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Sementara penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan ini dituangkan dalam perjanjian arbitrase.

Penyelesaian melalui arbiter dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja, sejak penanda tanganan perjanjian penunjukan arbiter. Arbiter wajib mengawasi proses penyelesaian dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak. Apabila upaya perdamaian gagal, dapat diteruskan dengan sidang arbitrase. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbiter apabila tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

Dari data yang didapatkan pada Direktorat PHI dan Jamsos, kasus ketenagakerjaan khususnya dalam hal mogok kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahun 2009 meningkat dari tahun sebelumnya. Di tahun 2008 terdapat 146 kasus mogok kerja, dan tahun 2009 mengalami peningkatan sebesar 207 kasus. Demikian juga dengan kasus PHK tahun 2008 sebesar 2.936 dan tahun 2009 menjadi 4.879. Dari 2.936 kasus yang terjadi di tahun 2008 sebanyak 2.349 kasus dapat diselesaikan dengan Bipartit/Mediasi. Tetapi bila dilihat perbandingannya pada tahun 2009, angka penyelesaian kasus yang dapat diselesaikan melalui Bipartit/Mediasi sangat jauh menurun, dengan kasus meningkat sebanyak 4.879 dan hanya dapat diselesaikan melalui Bipartit/Mediasi sebanyak 927 kasus.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa saat ini kinerja Mediator terlihat belum mampu mengatasi persoalan ketenagakerjaan yang semakin lama semakin meningkat. Peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial cukup penting dalam penanganan kasus-kasus yang terjadi dalam perselisihan antara perusahaan dengan pekerja.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang dikemukakan diatas, belum mampu menggambarkan bahwa penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan melalui mediasi dapat menjembatani kepentingan kedua belah pihak. Sampai saat ini masih banyak kita temui masalah-masalah ketenagakerjaan yang mengajukan gugatan di pengadilan hubungan industrial. Ini akibat dari permasalahan ketenagakerjaan yang tidak mampu diselesaikan pada tingkat mediasi. Salah satu penyebab tidak berhasilnya proses mediasi karena kurang optimalnya peranan mediator dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Ketidakefektifan ini dikarenakan kurangnya pengembangan pada sistem hubungan industrial, dan pembinaan terhadap jalannya hubungan industrial itu sendiri.

Dari permasalahan yang ada tersebut, maka kami mencoba mengkaji bagaimana mengoptimalkan peranan mediator dalam bentuk sebuah tulisan dengan judul **"Optimalisasi Peran Mediator Dalam Membangun Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Berkeadilan"**

II. Mediator

Mediasi merupakan salah satu upaya untuk menyelesaikan sengketa secara damai. Sengketa-sengketa yang dapat diselesaikan melalui mediasi dapat berupa sengketa perdata dan sengketa perselisihan hubungan industrial.

Mediasi dalam sengketa hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹¹⁾ Selain netral, sikap mediator harus memiliki kemampuan membantu para pihak untuk merumuskan masalahnya, menjelaskan hukumnya, sehingga kedua belah pihak dapat melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat dan menciptakan suasana dan lingkungan yang mendukung terselenggaranya perundingan untuk mencapai kesepakatan serta membantu para pihak menyelesaikan perselisihan kedua belah pihak.

Mediator Hubungan Industrial dimaksud Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial. Mediator sebagai pihak netral berperan membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian perselisihan yang dihadapi pihak pekerja dan pengusaha.

Mediator Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang dibidang ketenagakerjaan;
- e. berpendidikan sekurang-kurangnya Stastra Satu (S1); dan

f. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri¹²⁾

Peran mediator hanyalah *membantu para pihak dengan cara tidak memutuskan atau memaksakan* pandangan atau penilaiannya atas masalah-masalah selama proses mediasi berlangsung kepada para pihak. Sedangkan yang menjadi tugas mediator adalah :

1. Mediator wajib mempersiapkan usulan jadwal pertemuan mediasi kepada para pihak untuk dibahas dan disepakati.
2. Mediator wajib mendorong para pihak untuk langsung berperan dalam proses mediasi.
3. Apabila dianggap perlu, mediator dapat melakukan *kaukus* atau pertemuan terpisah selama proses mediasi berlangsung.
4. Mediator wajib mendorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka dan mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak.

Dalam Kepmenakertrans No 92 tahun 2004, disebutkan Mediator mempunyai kewajiban:

- a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- b. Membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan;
- c. Membuat anjuran tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
- d. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Sedangkan yang menjadi kewenangan mediator adalah:

- a. Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;

¹¹⁾ Pasal 1 angka (11) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

¹²⁾ Pasal 9 Undang-Undang NO. 2 Tahun 2004

b. Meminta keterangan, dokumen, surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan; c. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan; d. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi/lembaga yang terkait; e. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa;¹³⁾ Kompetensi mediator dalam menerbitkan anjuran tentunya tidak diragukan lagi karena mediator adalah pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Tidak semua pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dapat bertindak sebagai mediator. Untuk dapat menjadi mediator, seseorang harus mendapatkan legitimasi dari Menteri yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.¹⁴⁾ Untuk memperoleh legitimasi juga diperlukan persyaratan, diantaranya: a. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. b. Telah melaksanakan tugas di bidang pembuinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja. Ada 3 jenjang jabatan fungsional mediator hubungan industrial, yaitu : - Mediator Hubungan Industrial Pertama - Mediator Hubungan Industrial Muda - Mediator Hubungan Industrial Madya¹⁵⁾	Jenjang pangkat untuk masing-masing jabatan Mediator Hubungan Industrial adalah jenjang pangkat dan jabatan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki untuk masing-masing jenjang jabatan.¹⁶⁾ Penetapan jenjang jabatan Mediator Hubungan Industrial untuk pengangkatan dalam jabatan ditetapkan berdasarkan jumlah angka kredit yang dimiliki setelah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit, sehingga dimungkinkan pangkat dan jabatan tidak sesuai dengan pangkat dan jabatan.¹⁷⁾ Tugas mediator sesungguhnya tidak hanya sekedar sebagai penengah tetapi lebih dari pada itu yaitu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi yang sering terjadi, Mediator hanya sebagai "penengah" saja. Mediator dapat dianalogikan sebagai Hakim dan Anjuran dapat dianalogikan sebagai putusan hakim. Sama halnya dengan Hakim, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka hakim menerbitkan keputusan. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta tersebut.
--	---

¹³⁾ Berita Tambunan , Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

¹⁴⁾ Ibid

¹⁵⁾ Permen PAN No. PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial

¹⁶⁾ Ibid

¹⁷⁾ Ibid

Para pihak yang berselisih harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya *menyetujui* atau *menolak* anjuran tertulis. *Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.* Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak yang menolak anjuran dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak yang menolak anjuran di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.¹⁸⁾

Makna Anjuran Bagi Pihak yang Menerima/Menyetujui

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Harapan para pihak yang berselisih dengan mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat adalah perselisihan dapat diselesaikan dan terselesaikan. Pihak yang menyetujui atau menerima anjuran mediator menganggap bahwa **dengan telah ditangani dan ditengahi oleh mediator dan mediator telah menerbitkan anjuran, maka perselisihan hubungan industrial telah selesai.**¹⁹⁾

III. Optimalisasi Peran Mediator

Dalam era globalisasi dewasa ini telah menimbulkan persaingan yang super ketat terutama dalam bidang ekonomi dimana dituntut penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan merupakan syarat utama dalam penerapan teknologi dalam persaingan global. Sebagaimana kita ketahui bahwa dunia internasional telah menentukan standar mutu suatu produk yang akan dilepas ke pasar global, agar produk kita bisa eksis di pasar internasional maka kita harus meningkatkan mutu setidak-tidaknya setara dengan standart internasional. Penggunaan teknologi mungkin juga akan berdampak pengurangan tenaga kerja karena sudah digantikan tenaga mesin demikian juga sistim kerja.²⁰⁾ Era globalisasi antara lain ditandai dengan *free trade zone/exclusive zone*, tenaga kerja asing, penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, kebebasan berserikat, kesenjangan pendapatan pekerja, dan tuntutan anti diskriminasi. Sementara dalam pemberlakuan standar ketenagakerjaan perlu terus dilakukan antisipasi dengan baik oleh segenap pegawai perantara/mediator hubungan industrial, sehingga gejala dini dapat terdeteksi dan permasalahan tidak meluas. Melihat kondisi yang ada, dalam kaitan ini diperlukan perantara/mediator hubungan industrial yang cakap, terampil dan profesional. Bimbingan teknis dan pencegahan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyuluhan di perusahaan merupakan tugas-tugas yang perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan baik saat ini maupun yang akan datang.

¹⁸⁾ Barita Tambunan, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi*

¹⁹⁾ Ibid

²⁰⁾ Aruan, SH, MH, *Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum.*

Interaksi yang efektif antara pekerja dan manajemen perlu diciptakan dan dipelihara untuk menghasilkan produk/output sesuai dengan harapan kedua belah pihak. Pada dasarnya pekerja dan pengusaha sama-sama menginginkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara pengusaha menginginkan profit dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Namun dalam realitas di lapangan tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing sehingga tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial bahkan menjadi gejolak yang berakhir dengan pemogokan. Untuk mengeliminir atau setidaknya meminimalisir konflik kepentingan dalam hubungan industrial tersebut perlu diadakan komunikasi yang efektif baik dalam interpersonal maupun komunikasi organisasi sehingga dapat dicari solusi dari dua kepentingan yang berbeda tersebut.

Sebenarnya Mediator Hubungan Industrial (MHI) memiliki peranan yang strategis dan menentukan dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif dan harmonis. Fungsi kerja MHI adalah sebagai ujung tombak dalam suatu mekanisme mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar jalur pengadilan. Maka dari itu, para petugas yang berfungsi sebagai MHI harus melakukan upaya peningkatan kualitas dan kuantitas, baik melalui pendidikan dan pelatihan, berbagai pelatihan dialog, seminar nasional maupun internasional. Upaya ini dapat berhasil secara optimal jika didukung oleh kebijakan di daerah, baik pemerintah provinsi dan kabupaten/kota sesuai semangat otonomi daerah.

Sebagai langkah pemerintah memperbaiki kualitas dan meningkatkan jumlah MHI, diterbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya.²¹⁾

Mediator tidak hanya diwajibkan memiliki kompetensi secara teori dalam hal mediasi, tetapi juga harus mampu mencari alternatif penyelesaian sesuai dengan dinamika perkembangan perselisihan hubungan industrial yang semakin kompleks. Dalam rangka penyelesaian perselisihan, seorang mediator dilarang menunjuk keberpihakan pada awal proses kepada salah satu pihak, karena hal ini akan menghambat tercapainya musyawarah mufakat guna penyelesaian sengketa yang ada.

Mediator yang baik harus mampu menganalisa setiap keluhan baik berasal dari pengusaha maupun pekerja secara *fair/adil*. Tingginya kuantitas penyelesaian perselisihan seseorang mediator serta pengalaman yang dimiliki oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan akan berefek pada efektivitas penyelesaian sengketa oleh mediator. Dengan demikian, berbagai kasus perselisihan hubungan industrial akan terjembatani melalui proses musyawarah mufakat serta memperkecil kecenderungan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan tingkat pengetahuan serta pengalaman yang luas akan kompleksitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan menambah kepercayaan pihak pekerja dan pengusaha terhadap peran mediator. Pengetahuan ini tidak hanya pengetahuan yang bersifat *softskill* namun juga *hardskill*.

²¹⁾ Fitriana, R, Peranan Mediator Hubungan Industrial Kurang di Minati, Bums Indonesia, www.batavia.co.id/article

Pengetahuan yang bersifat *softskill* adalah pengetahuan yang harus dimiliki mediator seputar *leadership skill*, *effective communication*, dan *emotive skill* sehingga seorang mediator mampu memediasi para pihak yang berselisih secara efektif dan efisien. Sementara pengetahuan yang bersifat *hardskill* adalah merupakan pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang mediator meliputi pengetahuan tentang hukum dan peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia khususnya hukum dan peraturan ketenagakerjaan (*labor laws*). Selain pengetahuan tentang hukum dan peraturan perundangan, seorang mediator juga dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan informasi dan teknologi.

IV. Sasaran Optimalisasi Peran Mediator

Perubahan keadaan karena globalisasi, reformasi yang meliputi kebebasan berserikat, pelaksanaan HAM, supremasi hukum, otonomi daerah, penerapan standar ketenagakerjaan internasional, infra struktur dan iklim investasi, ikut mengubah pola hubungan industrial, khususnya perubahan perilaku dan sikap yang menyangkut banyak aspek seperti sosial, budaya, ekonomi, politik dan upaya peningkatan kesejahteraan. Hubungan kerja industri memiliki kompleksitas sumber dinamika seperti isu upah, kesejahteraan pekerja, dan identitas para pekerja. Sumber-sumber dinamika hubungan kerja tersebut mampu mendorong efektivitas proses industri sekaligus menciptakan konflik kekerasan yang mereduksi kualitas kerja industri. Itu bisa menyebabkan efek-efek tak produktif seperti berhentinya aktivitas perusahaan, kerugian ekonomis, dan merenggangnya kohesivitas sosial antar-pekerja.²²⁾

Dinamika seperti yang disebutkan diatas, menimbulkan tantangan dalam menjalin hubungan industrial yang harmonis dan dinamis. Tidak hanya menimbulkan efek dalam hal produktivitas, tetapi dengan bergejolaknya pola hubungan industrial juga dapat menyebabkan terjadinya konflik kekerasan, kerusakan maupun unjuk rasa berbau anarkis.

Menghadapi kenyataan ini, para praktisi Hubungan Industrial dituntut untuk lebih sinergis dan cepat beradaptasi dengan kondisi nasional dan lingkungan dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk menciptakan adanya Hubungan Industrial yang kondusif untuk peningkatan produktivitas perusahaan. Mediator merupakan salah satu praktisi dalam membangun Hubungan Industrial yang harmonis dan dinamis. Tidak hanya itu, mediator juga berperan untuk dalam membangun keadilan dalam Hubungan Industrial.

Perlu dilakukan pengembangan oleh mediator dalam hal memberikan pembinaan hubungan industrial. **Mengapa perlu pengembangan?** Pembinaan yang dilakukan oleh mediator harus sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan yang ada dan juga harus dipertimbangkan situasi ketenagakerjaannya. Hubungan industrial dipengaruhi dan dapat mempengaruhi kondisi sosial, ekonomi, politik, keamanan dan kesejahteraan. Berawal dari pengembangan metodologi yang dilakukan, barulah mediator melakukan pembinaan terhadap jalannya hubungan industrial, baik memberikan penyuluhan ketenagakerjaan, memberikan layanan pada pekerja/buruh atau pengusaha, membimbing pengusaha dalam penetapan uang pesangon, lembur dan sebagainya.

²²⁾ Novri Susan, <http://maulananusanantara.wordpress.com>, *Meninjau Fenomena Buruh, Kompleksitas Konflik Industri*

Selanjutnya mediator melakukan penyelesaian dalam persoalan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian ini dapat dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.

Dalam membangun kedinamisan, keharmonisan dan keadilan dalam Hubungan Industrial, dapat dilakukan mediator dalam beberapa hal, antara lain :

1. Pengembangan Hubungan Industrial

Dalam persaingan global, semua pengusaha yang bergerak di berbagai sektor industri seperti pertanian, tekstil, garmen, manufaktur, jasa, pertambangan dan industri lainnya dituntut agar semakin efisien dan meningkatkan produktivitas. Seperti yang diungkapkan diatas, bahwa hubungan industrial merupakan isu ketenagakerjaan yang multidimensial yang dipengaruhi dan mempengaruhi kondisi sosial, ekonomi, politik, keamanan dan kesejahteraan masyarakat. Maka dari itu Sistem Hubungan Industrial yang ada dinegara kita perlu dikembangkan. Perkembangan dunia usaha, globalisasi, kebebasan berserikat dan keadaan ketenagakerjaan yang akan selalu berubah seiring perkembangan jaman, menuntut perlu diadakan Pengembangan dalam hal sistem Hubungan Industrial.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 menjelaskan arti pengembangan hubungan industrial sebagai serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknis hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik di lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional.

Pengembangan yang dilakukan mediator seperti yang disebut diatas mencakup pengembangan dalam pembinaan dan penyelesaian perselisihan.

Selain melakukan mediasi terhadap para pihak yang berselisih, sebagai mediator juga wajib menciptakan ataupun menyempurnakan serta mengembangkan sistem dan metode dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Dalam melakukan pembinaan, mediator juga harus mengembangkan metodologi yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya, agar pembinaan yang dilakukan sesuai dengan keadaan, situasi dan kondisi ketenagakerjaan yang ada. Karena perkembangan dunia ketenagakerjaan akan selalu mengalami perubahan seiring dengan perkembangan zaman, mediator dituntut harus ikut aktif dalam peningkatan teknis pelaksanaan penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

Tugas mediator dalam hal Pengembangan Sistem Hubungan Industrial dilakukan dalam hal:

- a. Mengkaji peraturan perundang-undangan bidang hubungan industrial dan pelaksanaannya.
Setiap peraturan perundang-undangan haruslah dikaji bagaimana implementasinya atau penerapan terhadap pelaksanaannya. Apakah peraturan yang ada ini sudah sesuai atau tepat dengan kondisi masyarakat yang ada. Begitu pula dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, apakah segala peraturan hubungan industrial dapat diterapkan dengan keadaan ketenagakerjaan dinegara kita. Tugas mediator sebagai pengkaji peraturan perundang-undangan dapat dilakukan dengan mempelajari peraturan perundang-undangan ini, menelaah, meneliti, serta membahas bersama dengan unit teknis.
- b. Menyusun naskah pedoman Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pedoman hubungan industrial dan jaminan sosial adalah berupa dasar atau pegangan dalam tata hubungan industrial. Tata hubungan industrial ini dimaksud dengan sistem hubungan industrial di negara kita. Mediator harus ikut serta menyusun dan mengatur dengan baik peraturan-peraturan yang akan dijadikan pedoman. Pedoman inilah yang menjadi dasar petunjuk dan sebagai pegangan dalam melaksanakan kegiatan hubungan industrial.

- c. Menyusun naskah petunjuk pelaksanaan pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
Selain ikut menyusun naskah pedoman, mediator juga menyusun naskah petunjuk, dimana naskah petunjuk ini berupa tulisan-tulisan, buku dan literatur lain terkait peraturan perundang-undangan, yang mana petunjuk ini merupakan aplikasi dari pedoman yang ada.
- d. Menyusun materi pemasyarakatan Hubungan Industrial, pada tingkat dasar, lanjutan dan spesialis.
Pemasyarakatan hubungan industrial dapat dilakukan dengan mensosialisasikan peraturan perundang-undangan dalam rangka memberikan pemahaman kepada berbagai lapisan masyarakat mengenai hubungan industrial.
- e. Menyusun Konsep Pengembangan Metode dan Teknis Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Mediator perlu menyusun konsep bagaimana mengembangkan metode dan teknik mediasi. Dimana harus terarah cara bagaimana melakukan pendekatan, pengamatan dan penganalisaan serta bagaimana menjelaskan suatu fenomena dengan menggunakan landasan teori apa yang digunakan dalam hal menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

f. Menyusun Kompilasi putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
Putusan-putusan yang telah dikeluarkan Pengadilan Hubungan Industrial harus disusun dengan teratur dan sistematis berdasarkan alasan dan jenis perselisihan. Tujuannya agar dapat dipelajari bagaimana praktek putusnya dan dapat dijadikan dasar acuan terhadap perselisihan-perselisihan yang hampir bersamaan objeknya.

2. Melakukan Pembinaan Hubungan Industrial.

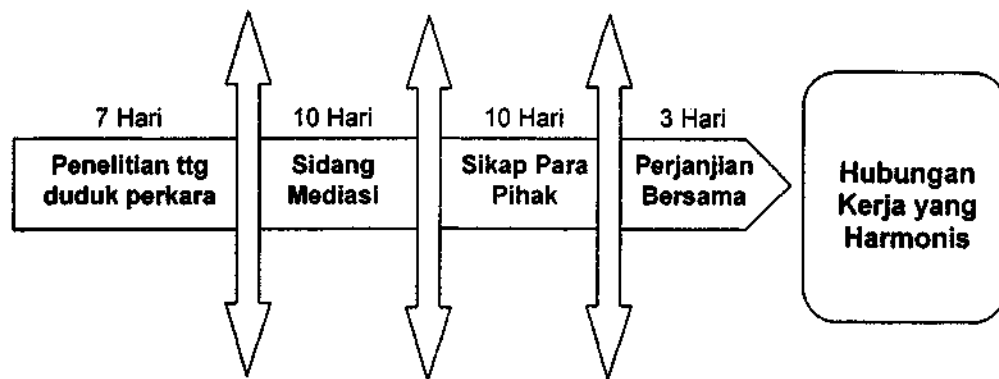
Pasal 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya menyebutkan salah satu tugas pokok pejabat fungsional mediator hubungan Industrial adalah melakukan Pembinaan. Pengertian Pembinaan Hubungan Industrial sebagaimana diterangkan dalam Permen tersebut diartikan sebagai serangkaian usaha yang dimaksud untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja.

Instansi Pembina wajib melaksanakan tugas pembinaan yang antara lain meliputi: pengembangan dan penyusunan metodologi standar, dan pedoman teknis Hubungan Industrial. Pembinaan lain yang dapat dilakukan mediator antara lain:

- a. Melakukan penyuluhan mengenai:
 - Kelembagaan Hubungan Industrial;
 - Persyaratan kerja;
 - Pengupahan;

- Program Jaminan Sosial dalam Hubungan Kerja dan Luar Hubungan Kerja; - Fasilitas Kesejahteraan Pekerja atau Koperasi pekerja dan pengembangan usaha produksi; - Prosedur dan tata ara penyelesaian perselisihan hubungan industrial; - Pencegahan perselisihan hubungan industrial, unjuk rasa, pemogokan dan penutupan perusahaan; - Tata cara pelaksanaan verifikasi; - Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh; - Produk-produk lembaga kerja sama tripartit; - Peraturan perundang-undang hubungan industrial; - Permayarakatan hubungan industrial; - Deteksi Dini dan Penyusunan Peta Hubungan Industrial; - Kelembagaan dan tenaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; b. Memberikan layanan dalam hal: - Pencatatan organisasi pekerja dan atau oraganisasi pengusaha; - Konsultasi peran dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh dan assosiasi pengusaha dalam hubungan industrial; - Pencatatan perjanjian kerja; - Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh; - Pengesahan Peraturan Perusahaan; - Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; - Pencegahan Pemogokan, unjuk rasa dan perselisihan hubungan industrial; - Pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit; - Pembentukan Lembaga Kerjasama Tripartit; - Konsultasi lainnya dibidang hubungan industrial; c. Mediator dalam melakukan pembinaan hubungan industri, dapat memberikan bimbingan dalam hal:	- Pembuatan Perjanjian Kerja; - Peraturan Perusahaan; - Perjanjian Kerja Bersama; - Pembuatan buku upah. d. Melakukan bimbingan dalam perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, ganti kerugian sisa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan upah lembur. e. Mediator melakukan pemantauan dalam hal: - Pembentukan dan aktifitas Lembaga Kerja Sama Bipartit; - Pelaksanaan Deteksi Dini dan Peta Hubungan Industrial di perusahaan; - Pelaksanaan upah minimum; - Penerapan sistem struktur dan skala upah di perusahaan; - Pembentukan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh; - Pembentukan Organisasi Pengusaha - Pembentukan Lembaga Kerja Sama Tripartit; - Pembuatan Perjanjian Kerja; - Pembuatan Peraturan Perusahaan; - Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama; - Perjanjian pemborongan pekerja dan penyediaan jasa pekerja/buruh; - Penyelesaian Perjaselisihan Hubungan Industrial, pemogokan, unjuk rasa dan penutupan perusahaan; - Melaksanakan Jaminan Sosial dalam Hubungan Kerja dan Luar Hubungan Kerja; - Kegiatan organisasi ketenagakerjaan internasional di Indonesia; - Pelaksanaan produk lembaga kerja sama Tripartit. f. Mengevaluasi: - Hasil penyuluhan Hubungan Industrial;
--	---

- Perkembangan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha - Kinerja lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan - Pelaksanaan struktur sistem skala upah di perusahaan - Penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja, koperasi pekerja dan pengembangan usaha produktif - Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja - Pelaksanaan perjanjian kerja - Pelaksanaan peraturan perusahaan - Pelaksanaan perjanjian kerja bersama - Hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial, unjuk rasa, pemogokan dan penutupan perusahaan.	- Menyelesaikan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan tingkat ringan. - Menyelesaikan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan tingkat sedang; - Menyelesaikan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan tingkat berat; - Membuat anjuran tertulis penyelesaian perselisihan hubungan industrial; - Membantu dan membimbing para pihak yang mencapai kesepakatan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama;
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terdapat berbagai macam perselisihan yang dapat diselesaikan dalam hubungan industrial, diantaranya: - Menyelesaikan perselisihan hak tingkat ringan; - Menyelesaikan perselisihan hak tingkat sedang; - Menyelesaikan perselisihan hak tingkat berat; - Menyelesaikan perselisihan kepentingan tingkat ringan; - Menyelesaikan perselisihan kepentingan tingkat sedang; - Menyelesaikan perselisihan kepentingan tingkat berat; - Menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat ringan; - Menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat sedang; - Menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat berat;	Proses penyelesaian perselisihan dimulai dari waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan. Selanjutnya mediator melaksanakan mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat. Setelah itu mengeluarkan anjuran tertulis pada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama. Apabila para pihak menyetujui anjuran dan menyatakan secara tertulis, maka mediator membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.



Bagi Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah dapat dikenai sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.

4. Pengembangan Profesi

Selain mengembangkan sistem dan metode serta teknis hubungan industrial, mediator dalam melakukan tugasnya juga harus melakukan pengembangan profesi. Pengembangan profesi disini dimaksud melakukan pengembangan diri terhadap aspek-aspek yang dapat mempengaruhi proses mediasi. Pengembangan profesi ini dapat berupa:

a. Penguatan *capacity building mediator* yang meliputi *knowledge/wawasan, emotive skill, leadership, communicate skill*.

Sebagai seorang mediator tentunya harus mampu menjadi penengah dalam menghadapi persoalan ketenagakerjaan yang terjadi.

Agar dapat menjembatani permasalahan ini, mediator tentunya harus mempunyai pengetahuan dan wawasan yang luas terhadap lingkup ketenagakerjaan, sehingga mediator dapat memberikan pemecahan terhadap masalah yang tengah dihadapi. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai penunjang bagi mediator dalam membangun kapasitas diri yang baik. Pengetahuan yang mendalam tentang ketenagakerjaan dan hukumnya, segala peraturan baik yang pokok maupun peraturan penunjang yang berhubungan dengan ketenagakerjaan harus sangat dipahami oleh seorang mediator. Karena tupoksi mediator tentunya adalah menjadi **penengah dalam segala bentuk masalah atau perselisihan dalam ketenagakerjaan**. Seorang mediator pastinya akan menyelesaikan berbagai macam dinamika persoalan ketenagakerjaan, baik dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, perselisihan dalam hal pemenuhan hak pekerja/buruh yang harus diberikan pengusaha, persoalan mengenai kepentingan, maupun menangani persoalan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha karena masalah pemutusan hubungan kerja. Maka dari itu, seorang mediator harus mengetahui dan memahami secara keseluruhan segala peraturan dan ketentuan yang mengatur ketenagakerjaan.

Selain itu, mediator harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dalam memberikan arahan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini penting, karena apabila seseorang tidak bisa berkomunikasi dengan baik, tidak akan mungkin dapat dimengerti oleh orang lain. Begitu pula dengan mediator, yang memang dituntut harus dapat berkomunikasi dengan jelas, tegas dan berwibawa dengan mencerminkan diri sebagai seorang yang memimpin jalannya proses mediasi. Dalam hal proses ini, mediator melakukan diskusi dengan kedua pihak yang bermasalah, misalnya saja antar serikat pekerja/buruh atau antara pekerja dengan pengusaha. Untuk itu, mediator dituntut harus bisa dapat berkomunikasi yang baik dengan parapihak yang berselisih.

Kecerdasan emosional yang merupakan kemampuan untuk memahami emosi diri, mampu mengelola emosi diri, memotivasi diri, memahami emosi dalam diri orang lain, serta mampu membina hubungan antar manusia. Seseorang mediator yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, tentu akan dapat memahami keadaan permasalahan yang dialami para pihak yang berselisih. Dengan kemampuan menjaga tingkat stabilitas emosionalnya dan mampu memotivasi dirinya, diharapkan seorang mediator akan mampu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan baik.

Untuk capacity building seorang mediator dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi/lembaga yang membidangi ketenagakerjaan. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat dipelajari kualifikasi lain yang harus dimiliki seseorang mediator yang baik meliputi kemampuan emosional terhadap kemungkinan proses mediasi yang berjalan penuh ketegangan dan tekanan, kemampuan untuk memimpin dan memfasilitasi proses penyelesaian perselisihan yang dilaksanakan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat.

Kemampuan berkomunikasi seorang mediator berhubungan dengan tercapainya komponen komunikasi yang baik. Sehingga pesan yang disampaikan oleh seorang mediator dapat dipahami oleh pihak pekerja maupun pengusaha. Kejelasan informasi yang disampaikan oleh mediator akan membantu kemudahan dalam pengambilan keputusan yang diambil oleh para pihak dalam proses mediasi.

b. Pemahaman terstruktur mengenai tugas, kewajiban dan kewenangan mediator dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya

Mediator yang baik harus mengetahui tugas, kewajiban dan kewenangan, sehingga mengetahui hal-hal apa yang harus dilakukan oleh seorang mediator. Segala tugas, kewajiban dan kewenangan seorang mediator diatur secara lengkap dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya. Disini dijelaskan secara detail mengenai tupoksi seorang mediator. Mediator memiliki peranan yang cukup penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Apabila seorang mediator tidak tahu akan tugas dan kewajibannya, maka tidak akan dapat tercapai hubungan kerja yang diinginkan tersebut. Mediator juga memiliki kewajiban yang berat dalam menjalankan tugasnya, seperti wajib memanggil para pihak apabila terjadi suatu persoalan ketenagakerjaan, wajib memberikan penyuluhan, bimbingan dalam penghitungan upah, lembur dan sebagainya untuk mengatasi terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Tidak jarang masyarakat awam menilai bahwa tugas dan fungsi mediator ini disamakan dengan seorang pengawas.

Karena contohnya saja, disini mediator ditugaskan untuk memberikan penyuluhan dalam penetapan upah, hanya berperan dalam memberikan penyuluhan bukan mengawasi penetapan upah pada satu perusahaan. Mengatasi kesalahan persepsi antara peranan mediator dan pengawas, di keluarkanlah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya. Hal ini guna mengantisipasi ketidaktahuan peran mediator akan perannya sehingga berpengaruh pada sikap/tindakan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan pemahaman yang baik, akan mampu mengoptimalkan pelaksanaan tugas seorang mediator.

c. Pemahaman kondisi ketenagakerjaan di Indonesia termasuk permasalahan hubungan industrial.

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang dinamis sesuai dengan perkembangan dunia ketenagakerjaan internasional harus dipahami dengan baik. Tidak menutup kemungkinan kondisi ketenagakerjaan di Negara kita akan banyak dipengaruhi oleh perkembangan ketenagakerjaan dari negara-negara asing. Perusahaan asing banyak berdiri dan mengembangkan usahanya di Negara kita, begitu pula kebutuhan perusahaan Indonesia menggunakan tenaga kerja asing dalam meningkatkan usahanya. Dan keadaan seperti ini tentunya juga berpengaruh kepada persoalan hubungan industrialnya. Maka dari itu, mediator harus sangat memahami kondisi dan situasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Disamping itu, aspek budaya masyarakat yang beraneka yang melekat pada masyarakat Indonesia dan berpengaruh pada dunia ketenagakerjaan Indonesia, harus dipahami dan dijadikan dasar seorang mediator guna mencari alternatif penyelesaian yang mungkin dapat diambil dalam penyelesaian suatu perselisihan.

d. Peningkatan kompetensi mediator terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, khususnya hukum ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang beraneka sesuai hierarkis perundang-undangan Indonesia harus dipelajari dan dipahami oleh seorang mediator. Sehingga solusi yang diambil dalam rangka penyelesaian perselisihan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Meningkatkan kompetensi sebagai seorang mediator dapat dilakukan dengan cara mengikuti berbagai pelatihan dalam bidang mediator. Apabila pelatihan-pelatihan berbasis peningkatan kinerja mediator sering diadakan dinegara kita, seyogyanya mediator yang ada dapat mengikuti dan memperdalam ilmu mediasi. Hal ini dapat membantu mengoptimalkan fungsi mediator hubungan industrial di Negara kita.

V. Penutup

Banyaknya tantangan dalam perkembangan hubungan industrial karena perubahan keadaan dan kondisi ketenagakerjaan, globalisasi, kebebasan serikat dan sebagainya menuntut praktisi hubungan industrial seperti mediator untuk lebih sinergis dan dapat beradaptasi dengan perkembangan dunia ketenagakerjaan saat ini.

Terjalannya hubungan yang kondusif dalam ketenagakerjaan di Indonesia tentunya akan dapat mewujudkan terciptanya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata seperti yang dilandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Melalui tulisan ini dapat digambarkan bagaimana mengoptimalkan peranan seorang mediator, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-92/MEN/VI/2004. Mediator berperan penting dalam membangun hubungan ketenagakerjaan yang harmonis. Apabila terdapat perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan, maka mediatorlah yang terlebih dahulu menjembatani kepentingan kedua belah pihak tersebut. Untuk itu, perlu pengembangan peran mediator dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.

Untuk menciptakan kondisi seperti yang digambarkan diatas, perlu dilakukan optimalisasi terhadap peranan mediator. Membentuk hubungan industrial yang dinamis dan harmonis tidak saja dilakukan oleh para pekerja dan pengusaha, tetapi juga didukung oleh peranan mediator dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan.

Pengoptimalisasian peran mediator dapat dilakukan dalam beberapa hal, seperti melakukan pembinaan dalam hubungan industrial, melakukan pengembangan terhadap hubungan industrial, membantu para pihak dalam menyelesaikan perselisihan, serta mengembangkan profesi sebagai mediator. Pengembangan profesi ini akan searah dengan perkembangan dunia ketenagakerjaan. Dimana dunia ketenagakerjaan yang terus menerus mengalami perubahan seiring dengan globalisasi, begitu pula profesi sebagai mediator harus terus menerus disesuaikan dengan perubahan dunia ketenagakerjaan.

Mediator haruslah mampu menjadi penengah antara pihak yang bersengkata. Sebelum terjadi permasalahan ketenagakerjaan dan bahkan untuk mengatasi terjadinya permasalahan ketenagakerjaan, mediator harus memberikan penyuluhan terkait kelembagaan hubungan industrial dan segala peraturan-peraturan dalam ketenagakerjaan. Sebagai penengah, Mediator harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, kecerdasan emosi serta pemahaman pada segala peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan yang berlaku di negara kita.

DAFTAR PUSTAKA

1. R. Fitriana, Peranan Mediator Hubungan Industrial Kurang Diminati, Bums Indonesia, www.bafavia.co.id/article
2. Aruan, SH, MH, Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial dalam Melindungi Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum, Informasi Hukum No 1 Tahun 2004
3. Arian Sutedi, SH, MH, Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika, 2009
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
5. Margahana Sisca, Peranan Disnaker sebagai Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
6. Hukum Online.com, Meneliti Perdamaian di Jalur Hubungan Industrial (1)
7. Matshuri, Busi, Mediasi Ombudsman, Sebuah Solusi Alternatif, SKM Asahan, Pos Baru, Edisi 213
8. Barita Tambunan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi
9. Permen PAN No. PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kredit
10. Novri Susan, <http://maulananusantara.wordpress.com>, Meninjau Fenomena Buruh, Kompleksitas Konflik Industri

MENYOAL PENEGAKAN HUKUM DIBIDANG NORMA KERJA ANAK

Oleh : Adiratna^{*)}

A. Pendahuluan

Pengawas ketenagakerjaan mempunyai tanggung jawab untuk ikutserta dalam menciptakan generasi penerus bangsa yang berkualitas melalui pemenuhan hak-hak anak agar dapat tumbuh dan berkembang secara optimal baik fisik, mental, sosial maupun intelektualnya.

Pengawas ketenagakerjaan mempunyai kewajiban untuk memastikan agar anak tidak tereksplotasi. Tugas utama pengawas ketenagakerjaan adalah melakukan penegakan hukum terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan termasuk norma kerja anak.

Pegawasan pekerja anak merupakan salah satu tugas yang harus dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Selama ini pengawasan norma kerja anak belum menjadi prioritas bagi pengawas ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugasnya pengawas ketenagakerjaan masih memfokuskan pada pengawasan di perusahaan-perusahaan dan belum menyentuh pada norma kerja anak.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik

Indonesia untuk Seluruh Indonesia disebutkan bahwa : "Pengawasan Perburuhan diadakan guna : mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya, mengumpulkan bahan-bahan keterangan soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya, menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya". Jelas bahwa tugas pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang didalamnya tidak terkecuali tentang norma kerja anak.

Sebagian pengawas ketenagakerjaan masih mempunyai pemahaman yang beragam mengenai norma kerja anak. Ada yang memandang bahwa pekerja anak merupakan fenomena yang biasa terjadi dan tidak perlu dirisaukan, ada juga sebagian pengawas ketenagakerjaan yang menganggap bahwa pekerja anak lebih banyak terjadi pada sektor informal sehingga bukan menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan sering merasa gamang dalam melakukan penegakan norma kerja anak.

^{*)} Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak

Karena persoalan pekerja anak berada pada titik pertemuan antara ketentuan peraturan perundang-undangan dengan realita kemiskinan keluarga. Pengawas ketenagakerjaan sering ragu-ragu dalam mengambil tindakan hukum atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha/pihak yang melibatkan atau mempekerjakan anak dan dihadapkan pada kenyataan bahwa anak harus melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Pengawas ketenagakerjaan juga sering dihadapkan kepada pilihan dalam penegakan hukum yaitu antara perindakan terhadap pengusaha atau pihak yang melibatkan dan mempekerjakan anak tetapi harus tetap memperhatikan kepentingan terbaik untuk anak. Dalam perlindungan anak/pekerja anak terdapat prinsip bahwa kepentingan terbaik untuk anak harus menjadi pertimbangan utama. Artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan tidak boleh mengakibatkan anak menjadi korban dan menderita pasca penegakan hukum.

Fakta di lapangan anak-anak banyak yang terlibat dalam pekerjaan baik jenis pekerjaan ringan, mengembangkan bakat dan minat (pertunjukan kesenian) bahkan terlibat pada jenis pekerjaan yang terburuk untuk anak. Dalam dunia entertainment anak-anak banyak terlibat, misalnya sinetron, iklan, film, audisi-audisi lomba menyanyi, topeng monyet dan lain sebagainya setiap saat dapat disaksikan. Disamping itu, ada juga anak-anak yang terlibat dalam pekerjaan di industri atau pabrik atau jasa. Anak juga sering dilibatkan dalam bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, seperti anak yang diperdagangkan untuk pelacuran, anak yang terlibat dalam eksploitasi seks komersial, anak bekerja di jermal, anak bekerja di klab malam, anak bekerja di kafe, anak bekerja di perusahaan sarang burung walet, anak sebagai pembantu rumah tangga, anak bekerja di pertambangan emas, pekerja anak di perkebunan, pekerja anak di pertambangan batu/pasir dan lain sebagainya.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan telah diatur secara jelas bahwa pada prinsipnya pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Ada beberapa pekerjaan yang boleh melibatkan anak, antara lain pada jenis pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan pendidikannya dan anak boleh melakukan pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan dan pelatihan. Pengusaha yang akan mempekerjakan anak pada jenis pekerjaan ringan harus memenuhi kewajiban-kewajiban yang meliputi : izin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, waktu kerja maksimum 3 jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah, keselamatan dan kesehatan kerja, adanya hubungan kerja yang jelas, dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 74 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada bentuk pekerjaan yang terburuk. Pekerjaan terburuk tersebut meliputi : segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, dan/atau; semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak. Pelanggaran atas ketentuan tersebut dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan.

B. Dasar Hukum

Dasar hukum pengawasan norma kerja anak tidak berbeda dengan dasar hukum pelaksanaan pengawasan norma ketenagakerjaan. Dasar hukum tersebut meliputi :

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Knvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja.
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan.
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor : KEP. 235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak.
8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor : KEP. 115/MEN/VII/2004 tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Bekerja Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat.

C. Kebijakan Pengawasan Norma Kerja Anak

Wewenang Pengawas Ketenagakerjaan harus ditetapkan secara jelas dan tidak boleh bermakna ganda (*ambiguous*) dalam kaitannya dengan pekerja anak. Di samping menegaskan prinsip umumnya agar pengawas ketenagakerjaan dapat melaksanakan pengawasan secara bebas kapan saja, baik siang maupun malam (Pasal 12 Konvensi ILO No. 81). Hal ini penting tidak saja sebagai panduan bagi pengawas tapi juga untuk pihak-pihak lain seperti : pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, organisasi-organisasi kemasyarakatan, keluarga, dan masyarakat yang ikut berperan dalam upaya menjamin pemberian hak-hak anak.

Dalam hal pekerja anak, pengawasan ketenagakerjaan harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- Menekankan upaya pencegahan sebagai tujuan utamanya;
- Mengintegrasikan sistem-sistem pemantauan terhadap pekerja anak;
- Memastikan adanya keseimbangan antara fungsi nasehat, penegakan hukum dan pengawasan;
- Dalam fungsi nasehat, memberi perhatian khusus untuk memotivasi dan menyakinkan para *stakeholder* untuk bekerjasama dalam upaya menghapus pekerja anak secara progresif;
- bekerjasama dengan organisasi dan pihak lain, terutama pengawas sekolah, badan-badan layanan sosial, serta pihak-pihak lain di bidang pendidikan dan pelatihan keterampilan;
- dapat memberikan penjelasan tentang pekerja anak, bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, dan tentang pemberian sanksi hukum.

Dalam pengawasan norma kerja anak bukan hanya masalah hukum itu ditaati atau tidak, tetapi harus juga memastikan agar anak tidak menjadi lebih buruk nasibnya pasca dilakukan penegakan hukum. Untuk itu dalam pengawasan norma kerja anak harus memperhatikan:

1. Menjelaskan tentang penegakan hukum itu sendiri.

Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai berbagai sarana yang dapat membantu dalam upaya penegakan hukum. Sarana-sarana ini antara lain adalah: nasehat verbal dan nasehat tertulis, kunjungan lanjutan, pemberian nota pemeriksaan yang mengharuskan adanya perubahan tertentu dalam waktu yang telah ditetapkan, denda administratif, larangan dan pemberhentian aktivitas perusahaan.

Pengawasan atas pekerja anak bukanlah sekedar masalah diterapkan atau tidak diterapkannya suatu ketentuan, dan yang tidak menerapkan ketentuan tersebut secara otomatis akan diberikan sanksi hukum. Beberapa aspek yang sangat berbahaya dari pekerja anak tentunya membutuhkan tindakan penegakan secara langsung pula, seperti yang akan dilakukan bila hal ini terjadi pada orang dewasa. Dalam kondisi-kondisi lain, dibutuhkan sistem pendekatan yang betul-betul telah dipertimbangkan secara cermat dan melibatkan multi-disiplin. Dalam situasi-situasi seperti ini, peran nasehat/fasilitasi perlu digunakan, yang dapat dikembangkan menjadi sistem pendekatan yang secara nyata lebih berorientasi pada penegakan hukum.

Setiap pengawas harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk memahami dan menilai sifat suatu masalah pekerja anak, meminta bantuan spesialis bila diperlukan, dan mengkoordinir masukan-masukan atau peran-peran pihak lain selama proses pengawasan pekerja anak tersebut.

2. Mengumpulkan informasi, dan berbagi informasi

Informasi yang akurat tentang situasi pekerja anak dan bentuk-bentuk terburuk pada khususnya, adalah penting untuk menghasilkan dasar pemahaman yang sama di antara semua *stakeholder*. Pengumpulan data jarang dapat dilakukan hanya dengan sekali pengoperasian, tapi diperlukan serangkaian studi untuk berbagai tujuan yang berbeda dengan menggunakan teknik-teknik yang berbeda, dimana sebagian di antaranya bersifat sangat sederhana. Sebagai contoh, *stakeholder* dapat mulai memahami suatu masalah hanya dengan menonton film atau melakukan pengamatan pribadi (berjalan kaki di sekitar suatu daerah dan mengamati anak-anak yang bekerja di suatu tempat). Namun kajian cepat, pemetaan, *baseline survey*, dan/atau studi nasional diperlukan untuk menyediakan data terperinci tentang perencanaan dan pemantauan berikutnya.

Pengawas Ketenagakerjaan mendapati bahwa partisipasi sebagai pewawancara dalam pengumpulan data selama survei-survei seperti ini adalah sangat bermanfaat. Melalui partisipasi ini, mereka dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang persoalan-persoalan yang ada ketimbang apa yang dapat mereka peroleh melalui cara lain, mereka jadi lebih terbiasa dengan bidang dan sektor yang belum pernah mereka hadapi sebelumnya, dan mereka dapat memperoleh pengalaman mewawancarai anak-anak dan majikan. Dalam menganalisa hasil-hasil yang diperoleh, pengawas dan *stakeholder* lain secara bertahap dapat mengembangkan kesepakatan tentang sifat masalah serta cara-cara yang lebih disukai untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan kata lain, pengawas ketenagakerjaan dan *stakeholder* dapat mengembangkan pandangan yang menyeluruh terhadap masalah pekerja anak.

3. Merencanakan dan menetapkan prioritas

Rencana atau program pengawasan yang memiliki prioritas yang jelas adalah sangat penting untuk melindungi pekerja anak. Hal ini dikarenakan oleh empat alasan yang utama. **Pertama**, masalah pekerja anak dan ketidak patuhan terhadap undang-undang, pengawas yang telah lama bekerja dan disebar-luaskan ke beberapa lokasi sering merasa bingung karena beratnya tugas yang harus diemban dan kadang-kadang mereka bingung harus mulai dari mana. **Kedua**, pengawas ketenagakerjaan harus mempunyai kemampuan bahwa mereka yang mempekerjakan anak-anak harus mau menerima setelah dilakukan pengawasan. **Ketiga**, mentargetkan sektor atau wilayah geografis yang akan menjadi prioritas serta yang terpenting, mampu meyakinkan majikan/pihak yang mempekerjakan anak bahwa pengawasan ini juga dilakukan terhadap mereka. **Keempat**, dengan menetapkan target, pengawasan dapat selalu mengkonsentrasikan sumber dayanya yang terbatas untuk sektor atau bidang dimana ada data yang baik tentang lokasi dan sifat pekerja anak.

Rencana nasional atau regional akan menggambarkan strategi-strategi untuk pengawasan pekerja anak. Dengan bekerjasama dengan mitra-mitra lain, pengawasan diharapkan dapat:

- mengidentifikasi sektor-sektor pekerjaan dan wilayah geografis mana yang akan dijadikan fokus sasaran;
- menentukan apakah semua tempat kerja akan ditangani atau hanya dikonsentrasikan pada jenis-jenis tempat kerja tertentu, baik di kota maupun di desa, yang sudah terdaftar maupun belum, baik sektor formal maupun informal;

- memutuskan apakah semua bentuk pekerja anak akan ditangani atau akan ada fokus pada bentuk-bentuk yang paling buruk atau paling berbahaya bagi anak-anak;
- memutuskan apakah akan ada perhatian dan bagaimana cara menarik perhatian pengusaha untuk memperbaiki kondisi kerja;
- mengidentifikasi dan mengumpulkan data tentang pekerja anak dan data tentang anak-anak yang bekerja di lapangan kerja ilegal yang dapat membantu dalam melakukan intervensi-intervensi;
- menjelaskan tentang peran nasehat verbal dari pengawas ketenagakerjaan;
- menetapkan cara bekerjasama dengan mitra-mitra lain, termasuk aparat penegak hukum seperti polisi, jaksa dan/atau institusi pendidikan.

Prioritas dalam perencanaan pengawasan dan penegakan hukum dapat diatur sesuai dengan:

- usia dan jenis kelamin, sehingga dapat melindungi anak-anak yang masih kecil, terutama anak-anak perempuan yang cenderung lebih terekspos diskriminasi;
- tingkat bahaya di tempat kerja, dengan mempertimbangkan faktor usia dan jenis kelamin anak-anak, lingkungan alam, lingkungan kerja, pekerjaan yang dilakukan serta kondisi kerja;
- kemungkinan eksposur terhadap tindak kekerasan, kerja paksa, perbudakan, penghambaan, prostitusi, kelompok-kelompok bersenjata, kekerasan fisik dan moral;

Di bidang pertanian, rencana ini dapat membedakan antara pekerja anak-anak di perkebunan yang berhubungan langsung dengan pestisida, memetik buah dari pohon-pohon yang tinggi, atau bekerja di

lingkungan yang berbahaya tanpa perlindungan hukum atau pendidikan, medis atau layanan sosial apapun; dan anak-anak yang bekerja di lahan pertanian informal, seperti di lahan persawahan keluarga, dimana mereka punya peran yang diakui, memperoleh pengalaman praktis dan diawasi secara memadai. Perbedaan juga dapat dilakukan untuk anak-anak yang bekerja sebagai Pembantu Rumah Tangga dan terekspos tindakan pemukulan dan kekerasan seksual, dengan mereka yang bekerja untuk keluarga mereka sendiri dimana, walaupun mereka mungkin tidak bebas dari tekanan dan kadang-kadang tindak kekerasan, lingkungan keluarga ini memberikan perlindungan kepada mereka dari tindak kekerasan.

Rencana yang memiliki tanggung-jawab dan prioritas yang telah dipikirkan secara seksama, dapat meningkatkan efisiensi sehingga pemantauan dapat dilakukan dengan baik. Banyak kesenjangan dan duplikasi yang dapat dihindari saat para mitra menjelaskan tentang peran mereka masing-masing serta membuat kesepakatan tertulis.

D. Pelaksanaan Pengawasan Norma Kerja Anak

Pengawasan ketenagakerjaan secara umum dilaksanakan terhadap seluruh norma yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sedangkan khusus terhadap pengawasan norma kerja anak cara pelaksanaannya adalah sangat spesifik, karena baik data maupun keterangan tidak hanya diperoleh dari pengusaha/pihak yang mempekerjakan anak, akan tetapi data dan keterangan sangat diperlukan dari anak itu sendiri maupun orang tua/keluarga si anak.

Sewaktu melaksanakan pengawasan, pengawas akan memeriksa dan memeriksa kembali secara berkala, ada/tidaknya pekerja anak atau tersedia/tidaknya keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja (yang menentukan batas usia bagi pekerja anak, serta mengumpulkan informasi yang dapat menunjukkan perlu/tidaknya dilakukan perubahan dalam kebijakan yang ada.

Sebelum menyimak unsur-unsur penting dari kunjungan pengawas, kita perlu terlebih dahulu mempertimbangkan apakah kunjungan tersebut perlu diumumkan atau tidak. Kunjungan yang telah diumumkan juga dapat memberi hasil yang produktif yaitu agar majikan yang berkompeten dapat meninjau kembali kondisi kerja yang ada serta melakukan perbaikan sebelum kunjungan tersebut dilakukan agar terhindar dari temuan kesalahan. Maka pengawas dapat berasumsi bahwa segala sesuatu yang belum diperbaiki adalah dikarenakan oleh ketidaktahuan atau ketidakmampuan, dan dapat memberi nasehat yang tepat. Di samping itu, kunjungan juga perlu diberitahukan sebelumnya apabila pengawas ingin bertemu dengan manajer atau staf tertentu di perusahaan tersebut. Namun, kelemahannya adalah bahwa mesin-mesin dan proses produksi yang berbahaya dapat dimatikan untuk sementara waktu, dan dalam hal pekerja anak, anak-anak diperingatkan untuk tidak masuk atau menghindari lokasi tersebut.

Oleh karena itu, jika pengawas ingin melihat perusahaan atau kegiatan berjalan seperti apa adanya, maka sebaiknya kunjungan dilakukan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, walaupun pengawas mungkin akan sedikit menemui kesulitan untuk memasuki tempat kerja dengan berbagai alasan.

Walaupun metode ini efektif untuk mengidentifikasi ada/tidaknya suatu tindak pelanggaran, memberi sanksi terhadap mereka dan memulangkan anak-anak, namun metode ini diragukan kemampuannya untuk mencegah anak-anak tersebut kembali ke tempat kerja mereka (atau bahkan beralih ke tempat kerja lain yang lebih buruk) dan metode ini juga diragukan kemampuannya untuk meningkatkan pemakaian tenaga kerja dewasa di tempat kerja tersebut.

1. Membuat kontak awal

Kunjungan pertama ke lokasi anak-anak bekerja kemungkinan besar perlu melibatkan pengamatan atas jenis pekerjaan yang mereka lakukan, kondisi keselamatan dan kesehatan, jam kerja dan upah, serta hubungan kerja mereka. Setelah pemeriksaan mereka diketahui oleh pihak manajemen perusahaan atau perwakilannya dan kartu identitas mereka telah diperlihatkan, pengawas ketenagakerjaan dapat meminta waktu untuk berbicara dengan anak-anak tentang pekerjaan mereka, dan memperoleh pendapat dari pekerja lain. Pengawas juga dapat menggali informasi tentang perusahaan tersebut dan para pekerjanya, khususnya mereka yang berumur kurang dari 18 tahun, serta mencatat data mereka. Catatan tentang masing-masing anak harus mencakup data berikut ini:

- Informasi pribadi (usia, pendidikan, tempat tinggal, kegiatan anak serta kegiatan orang tuanya);
- Lokasi tempat kerja (apakah di rumah, lapangan, bengkel atau di pabrik);
- Kondisi pekerjaan (persyaratan kerja, seperti kondisi kesehatan dan keselamatan kerja);
- Tindakan yang akan diambil (mengeluarkan atau melindungi anak-anak; menyerahkan mereka ke lembaga pendidikan dan/atau penyedia layanan).

Kecuali kalau pekerja anak terekspos oleh bahaya yang mungkin akan membahayakan hidup dan kesehatan mereka (baik secara mental maupun fisik), memberikan ancaman sanksi pada saat kunjungan pertama, mungkin kontra produktif. Dalam hal ini, sebaiknya pengawas menerapkan sistem pendekatan "preventif" dan berupaya **memberitahukan** pemilik perusahaan tentang bahaya yang dapat mengancam anak-anak tersebut, memberi **nasehat** tentang hukum dan tindakan yang diwajibkan oleh undang-undang, serta **meyakinkan** mereka bahwa mematuhi aturan ini adalah untuk kebaikan mereka sendiri (dan juga tentunya anak-anak tersebut) untuk jangka panjang.

Apabila mereka telah berhasil diyakinkan bahwa rekomendasi-rekomendasi tersebut bukanlah merupakan hal yang tidak masuk akal, dan memang tidak dapat dihindari, dan apabila mereka diberi kesempatan untuk melakukan penyesuaian yang dibutuhkan, maka majikan-majikan tersebut kemungkinan besar akan terus mematuhi aturan tersebut – yaitu dengan mengeluarkan pekerja anak atau memperbaiki kondisi kerja mereka – sedangkan mereka yang dipaksa mematuhi aturan ini melalui tindakan hukum, mungkin dapat dengan mudah membiarkan kondisi kembali seperti sedia kala. Namun apabila tempat kerja tersebut tidak melibatkan salah satu dari "bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak-anak", maka pengawas dapat menyarankan adanya sarana yang relatif sederhana dan murah untuk melindungi pekerja muda, seperti dengan mengurangi bahaya, membuat pekerjaan lebih mudah sehingga lebih efektif, mengurangi jam kerja, atau menambah jam istirahat yang tidak akan mengurangi hasil kerja (output), serta melakukan negosiasi tentang pengaturan waktu agar anak-anak dapat diizinkan untuk bersekolah. Semakin banyak program pengawasan dan pemantauan dikoordinasikan dengan atau melibatkan lembaga lain di sekitar lokasi tempat kerja, maka semakin besar pula kemungkinan majikan memberikan respon yang positif.

2. Mewawancarai pekerja anak

Sewaktu mewawancarai pekerja anak, perlu diingat bahwa bukan anak tersebut yang melanggar hukum, melainkan majikan mereka. Untuk itu, pengawas harus menempatkan dirinya sebagai pihak yang meminta bantuan dari anak-anak tersebut, dan bukan sebaliknya, oleh karena itu anak-anak tersebut harus dianggap sebagai mitra dalam menyelidiki situasi tertentu. Dengan demikian, anak-anak tersebut mungkin dapat merasakan manfaat dari partisipasi mereka dalam wawancara ini, dan tidak menganggap pengawas hanya "menuntut" kerjasama dan dapat mengintimidasi pekerja anak. Jika mereka setuju untuk diwawancarai, maka mereka akan diminta untuk mempertimbangkan kembali beberapa aspek dari pengalaman mereka, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja mereka. Dalam hal ini, pengawas meminta bantuan dari si anak untuk memahami situasi yang ada, pewawancara harus peka terhadap keadaan emosi anak tersebut, tahu tentang konsekuensi dari pertanyaan tersebut, dan harus menghargai hak anak untuk berbicara atau diam. Untuk memperoleh hasil yang memuaskan, pewawancara juga harus menciptakan suasana fisik dan psikis yang tepat. Suasana fisik ini mungkin tidak akan tercipta bila di sekitarnya ada suara mesin yang berisik, orang lalu lalang, anak-anak tersebut duduk di lantai sedangkan pewawancara berdiri di depannya. Oleh karena itu, idealnya wawancara harus dilakukan jauh dari pengamatan dan pendengaran atasan mereka, atau bahkan jauh dari teman-teman sebayanya yang tampak kurang bersahabat. Namun keuntungan yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan saat anak sedang bekerja atau saat berada di tempat kerja harus juga mempertimbangkan faktor kelemahannya dan kemungkinan untuk membuat pilihan apapun.

Di samping itu, perlu juga diingat bahwa jika anak tersebut terlalu lama diwawancarai, maka hal ini mungkin akan mengakibatkan anak tersebut dikenakan sanksi oleh majikannya, kecuali kalau tujuan dari wawancara tersebut adalah untuk mengajak mereka segera keluar dari tempat kerjanya.

Suasana kejiwaan akan ditentukan oleh apakah kondisi-kondisi tersebut membuat anak tersebut merasa nyaman dan aman, ataukah merasa curiga dan takut kalau-kalau ia akan dimarahi, dikritik, diejek, dan selanjutnya dijadikan korban oleh majikan mereka, atau dilaporkan kepada aparat yang berwenang. Anak-anak mungkin tampak netral tanpa perasaan positif atau negatif yang jelas, atau tidak ramah dan tidak peduli, atau ramah dan hangat, menyambut baik dan mau berbicara, atau bersikap bermusuhan dan tidak kooperatif. Oleh karena itu, pewawancara perlu memilih waktu yang tepat selama waktu istirahat atau jam makan siang, dengan memastikan bahwa waktu tersebut adalah di luar jam kerja, sehingga tidak mempengaruhi pekerjaan mereka, karena hal ini tentunya dapat mengurangi penghasilan mereka. Apapun reaksi mereka, pewawancara harus berusaha menciptakan suasana yang tidak terkesan mengancam, gunakan sistem pendekatan yang empatik dan penuh kepedulian serta mendorong mereka bicara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka. Yang terpenting, pengawas harus sungguh-sungguh *mendengarkan* apa yang dikatakan oleh mereka, dan harus tahu kapan berhenti bila daya ingat dan pengalaman mereka terlalu berat dan menyakitkan untuk disampaikan. Adapun pertanyaan-pertanyaan tertutup yang biasanya hanya butuh jawaban "ya" atau "tidak" kadang-kadang diperlukan, namun pertanyaan terbuka adalah lebih baik karena memungkinkan anak-anak tersebut menguraikan atau menjelaskan, mengomentari atau membenarkan suatu pandangan.

Apabila pewawancara tidak berhasil mendapatkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penting walaupun sudah memakai cara lain, maka sebaiknya masalah tersebut disinggung di lain waktu. Perlu disadari bahwa sebagaimana layaknya orang yang diwawancarai, anak-anak tersebut mungkin akan menyesuaikan jawaban mereka untuk menyenangkan hati pewawancara atau takut kalau pengakuan mereka akan digunakan untuk menjatuhkan mereka. Oleh karena itu, pewawancara harus peka terhadap hal-hal yang tidak kelihatan atau tidak disampaikan ini. Pertanyaan-pertanyaan juga dapat dicocokkan dengan menanyakan hal yang sama tapi dengan cara yang berbeda di lain waktu selama wawancara berlangsung. Sebagai contoh "Apakah kamu senang bekerja di sini?" dapat ditanyakan lagi di lain waktu dengan menanyakan:

- Apakah kamu mau terus melakukan pekerjaan ini untuk jangka waktu yang lama? Kenapa?
- Bagaimana perlakuan orang-orang disini terhadap kamu? Apakah mereka baik hati dan ramah? Bagaimana mereka memperlihatkan sikap itu? Apakah kamu senang dengan perlakuan mereka?
- Tolong ceritakan saat yang paling menyenangkan menurut ingatanmu sejak mulai bekerja disini.
- Ceritakan hal-hal menyenangkan yang pernah kamu alami di sini.

Kita perlu memahami situasi yang ada dari sudut pandang anak-anak. Pekerja anak, seperti halnya semua pekerja lain, mungkin dianggap punya kebutuhan dan aspirasi yang lebih maju:

- Kebutuhan psikologis yang pokok seperti makan, minum, tidur, istirahat, tempat penampungan, kesehatan dan kenyamanan;
- kebutuhan akan rasa aman agar terlindung dari masalah fisik, sosial dan ekonomi, bahaya dan takut;

- kebutuhan akan rasa dimiliki dan diterima oleh masyarakat sebagai anggota keluarga, di tempat kerja dan dengan kebutuhan akan hubungan antar manusia dan kemampuan untuk mengekspresikan diri sendiri;
- kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, dihargai, dan dihormati, dalam hal kemampuan dan keterbatasan diri seseorang; dan
- kebutuhan untuk meraih prestasi, memenuhi kebutuhan sendiri, kreatif baik dalam segi teknis, intelektual maupun artistik.

Penghasilan pekerja anak kadang-kadang hanya cukup untuk menutup kebutuhan pokok psikologis mereka tanpa bisa menjamin dirinya bebas dari bahaya di tempat kerja atas bebas dari rasa takut dimarahi, dipukul atau diperkosa. Jam kerja yang terlalu lama yang dijumpai di sektor industri, pertanian, konstruksi, perdagangan dan pekerjaan domestic (rumah tangga), membuat anak-anak tersebut kehilangan waktu untuk bermain, beristirahat, bebas dan spontan atau bertindak tanpa paksaan. Di samping itu, pekerja anak seringkali dihantui oleh tekanan ekonomi dan tekanan orang tua untuk bekerja dan keinginan dan kebutuhan mereka untuk belajar. Dikarenakan mereka harus terus menerus mencari kompromi untuk kedua kebutuhan ini, akhirnya mereka mungkin akan memutuskan untuk berhenti sekolah. Pekerjaan kemudian dianggap sebagai hambatan yang akan mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan untuk kehidupan mereka saat dewasa nanti. Kemudian terjadi konflik dalam kehidupan keluarganya, dimana di satu sisi pekerja anak diharapkan dapat menjadi orang dewasa yang bisa menghasilkan uang, melaksanakan tugas, membantu perekonomian keluarga mereka, namun di sisi lain, mereka tetap sebagai anak-anak, yang harus patuh pada orang tua dan majikan mereka, sehingga mereka harus menerima kenyataan bahwa

mereka menerima upah yang lebih kecil dari orang dewasa dan harus tunduk pada metode pengajaran yang tidak memperhitungkan pengalaman kerja mereka. Sebagai anak-anak sekaligus pekerja, mereka harus mengembangkan kepribadian dan hubungan mereka dengan dunia pekerjaan berdasarkan kontradiksi yang membuat mereka terekspos pada dampak psikologis dan sosial yang merugikan.

Dengan menyadari adanya perbedaan antara kebutuhan aspirasional anak-anak dengan dampak negatif dari pekerjaan terlalu dini terhadap anak-anak dan keluarganya, maka Pengawas Ketenagakerjaan sebaiknya lebih menghargai motivasi anak-anak, reaksi yang mereka terima dari intervensi mereka, dan termotivasi untuk semaksimal mungkin mengurangi eksploitasi serta mempromosikan sekolah dan pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan anak-anak.

3. Penilaian terhadap risiko kesehatan dan keselamatan kerja

Dikarenakan terlalu seriusnya bahaya yang mengancam pekerja anak, maka pengawas dan tim-tim pemantau setidak-tidaknya harus memiliki pemahaman dasar tentang cara menilai risiko. Ada beberapa instrumen atau panduan tentang cara mengidentifikasi dan menilai pekerjaan dan situasi yang berbahaya bagi orang dewasa, namun instrumen atau panduan untuk anak-anak masih belum diketahui. Anak-anak bukanlah orang dewasa yang berbadan kecil. Dari segi pertumbuhan, mereka sangat rentan secara fisik, psikologis maupun sosial.

Dalam menilai tingkat keseriusan suatu keadaan dan dalam menetapkan skala prioritas, pertama-tama kita perlu membedakan antara bahaya dengan risiko:

- **Bahaya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan kerugian, seperti bahan kimia, listrik, melakukan pekerjaan di atas tangga.**
- **Risiko adalah peluang, baik kecil maupun besar, terjadinya kerugian akibat dari bahaya tersebut.**

Sebagai contoh, sebuah kaleng yang berisi cairan kimia dan diletakkan di atas rak yang tinggi merupakan bahaya bila cairan tersebut mengandung racun atau mudah terbakar, namun membawa risiko yang sangat kecil (khususnya terhadap pekerja anak). Risiko akan semakin tinggi bila kaleng tersebut dibawa ke bawah lalu dituangkan ke dalam ember karena uapnya sangat berbahaya dan bahaya lain akan muncul bila cairan tersebut tumpah. Peluang terjadinya kerugian, yaitu risiko itu sendiri, akan menjadi tinggi. Untuk membantu memutuskan apakah risiko tersebut tinggi, pengawas harus memikirkan tentang:

- Apa akibat terburuknya? Jari patah? Atau gangguan paru-paru permanen atau bahkan meninggal?
- Seberapa besar kemungkinan ini akan terjadi? Seberapa sering pekerjaan tersebut dilakukan? Seberapa besar peluang orang terkena bahaya ini? Seberapa besar kemungkinan terjadinya kesalahan?
- Berapa banyak orang yang dapat terluka bila terjadi kesalahan?

Dalam memprioritaskan bahaya berdasarkan risikonya terhadap kesehatan dan keselamatan, kita perlu menilai setiap bahaya menurut skala 1 sampai 5 yaitu dari tingkat bahaya terkecil hingga tingkat bahaya paling serius, kemudian lakukan hal yang sama untuk menilai risiko dengan skala 1 sampai 5. Dengan mengalikan kedua angka tersebut, kita akan mengetahui masalah-masalah yang memiliki skala tertinggi yang harus diprioritaskan untuk pencegahan, karena masalah-masalah tersebut punya potensi yang sangat besar untuk menimbulkan kecelakaan dan juga risiko kerugian tersebut sangat mungkin terjadi.

Penilaian terhadap bahaya di lingkungan kerja membutuhkan keterampilan khusus, terutama untuk situasi-situasi yang lebih rumit. Namun, kadang-kadang masalahnya menjadi lebih misterius dan rumit dari yang diperkirakan semula, dan dalam banyak kasus, masalah ini hanya membutuhkan pemakaian akal sehat yang sistematis dan imajinatif. Upaya ini menjadi lebih mudah dan lebih efektif bila ada panduan praktis yang tepat, pelatihan dasar, dan bila perlu, nasehat dari ahli teknik dan medis. Sebagai contoh, tentunya hal yang berbahaya bila tangga dihalangi oleh bahan-bahan yang mudah terbakar (kardus, perabotan rusak, dll.) atau pintu darurat dikunci, seperti yang terjadi dalam kasus-kasus bencana kemanusiaan yang sering diberitakan. Platform atau tangga yang tinggi dan terbuka di kedua sisinya tanpa dilengkapi dengan rel pelindung adalah tempat kerja yang berbahaya bagi siapa saja, karena ia tidak dapat menahan bagian mesin yang sedang bergerak, kabel listrik yang tidak diisolasi dll. Pengawas dapat mengidentifikasi bahaya hanya dengan membayangkan diri mereka bekerja di tempat tersebut selama delapan atau sepuluh jam atau lebih. Mereka melihat anak-anak terkekang pada posisi kerja mereka tanpa disediakan tempat duduk yang memadai, tanpa penerangan yang cukup, dan terekspos oleh debu, uap berbahaya, bau-bauan yang tak enak, dll. Pelatihan khusus tidak diperlukan untuk mengetahui bahwa kondisi-kondisi seperti ini mengandung bahaya.

Meskipun demikian, ada beberapa bahaya yang membutuhkan keahlian spesialis atau nasehat para ahli. Bahaya-bahaya ini antara lain adalah bahan peledak, bahan yang mudah terbakar, beracun atau bahan-bahan kimia lainnya, cairan yang mempunyai efek sampingan yang merugikan, bahaya sengatan listrik, serta bahaya yang ditimbulkan oleh kegiatan industri tertentu seperti pertambangan. Keahlian spesialis juga diperlukan untuk merumuskan tindakan preventif dan pencegahan tertentu.

Bahkan dalam kasus-kasus ini, pengawas dapat mempelajari banyak hal dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berikut: "Apakah Anda tahu ...?" "Bagaimana kalau ...?" "Bagaimana Anda bisa mengatasi ...?" "Kapan terakhir kali Anda ...?" "Siapa yang memeriksa...?" Pertanyaan-pertanyaan ini akan mengungkapkan apakah majikan tahu risiko dari materi, mesin, bahan kimia, dan bahaya alami di perusahaannya terhadap anak-anak yang tidak terlatih, cenderung ambil risiko, dan tidak terlindungi. Dan dikarenakan pengawas atau tim tidak selalu tahu jawaban yang tepat, mereka mungkin dapat menilai apakah majikan tersebut jujur atau suka mengelak dan apakah jawaban yang mereka berikan dapat dipercaya ataukah tidak. Sering kali jawaban mereka memicu pertanyaan berikutnya. Yang terpenting, setiap pengawas resmi harus diberi wewenang untuk mengambil tindakan yang tepat apabila risiko terhadap keselamatan atau kesehatan anak-anak dan orang lain terbukti.

4. Sumber risiko

Pengawas dapat mengelompokkan kondisi dan lingkungan kerja ke dalam beberapa kategori bahaya seperti bahaya biologis, fisik, kimiawi, ergonomis, psikologis dan umum. Di lokasi atau tempat kerja tertentu, pengawas dapat mengawasi pekerja muda, bertindak bila mereka terekspos bahaya, dan selanjutnya menilai tingkat risiko yang mereka dihadapi. Daftar berikut ini bersifat indikatif, dan bukan komprehensif, karena ada banyak bahaya lain yang jauh lebih fatal yang terkait dengan pabrik industri utama atau dengan bahaya khusus yang dijumpai di beberapa industri seperti pertambangan atau perikanan.

a. Bahaya potensial di tempat kerja

- 1) Bahaya biologis meliputi pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bakteri, parasit, virus, binatang berbahaya, serangga dan tanaman.
- 2) Bahaya fisik meliputi pekerjaan yang berhubungan dengan udara yang sangat panas atau dingin, kebisingan, getaran dan radiasi.
- 3) Bahaya kimia meliputi pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bahan-bahan beracun seperti cairan yang mudah terbakar atau bahan peledak dan bahan kimia untuk pertanian, seperti pestisida, herbisida dan fungisida.
- 4) Bahaya ergonomis meliputi pekerjaan mengangkut beban berat, gerakan yang cepat atau berulang-ulang, tempat kerja yang dirancang secara tidak tepat sehingga membuat posisi kerja menjadi kaku, dll.
- 5) Bahaya psikologis meliputi isolasi, ancaman, terlalu banyak kerja, kurangnya kontrol atau pilihan, tindak kekerasan dan pelecehan (seksual atau sejenisnya).
- 6) Kondisi kerja meliputi jam kerja yang terlalu lama, kerja-malam, upah rendah atau kontrak tidak memadai.
- 7) Lingkungan kerja meliputi pekerjaan di bawah tanah, di bawah permukaan air, bekerja pada ketinggian yang berbahaya atau di ruang-ruang sempit, atau bekerja di tempat-tempat yang tidak terawat, atau tidak aman karena menggunakan mesin, perlengkapan dan peralatan yang berbahaya.

b. Risiko khusus terhadap anak-anak

Anak-anak dan remaja sangat rentan terhadap risiko karena mereka secara fisik masih belum dewasa, lebih lemah dari orang dewasa dan mungkin lebih sensitif terhadap bahan-bahan beracun. Di samping itu mereka:

- Cenderung bereaksi dengan cara yang berbeda (kurang rasional) terhadap bahaya yang akan timbul seperti kebakaran;
- Kurang pengalaman hidup, kurang pengetahuan tentang risiko dan kurang memiliki reaksi yang tepat;
- Sebagian besar tidak terlatih atau kurang mendapat latihan yang memadai dalam hal keselamatan;
- Cepat lelah dan kurang perhatian sehingga mengakibatkan mereka rentan terhadap cidera;
- Membutuhkan pengawasan lebih dekat, namun pengawasan ini jarang diberikan;
- Menjadi obyek pelecehan (fisik, seksual, psikis) dan eksploitasi karena mereka mudah terintimidasi dan oleh karena itu, suka mengalah; dan biasanya diberi tugas yang terlalu sulit atau terlalu berbahaya bagi mereka; diberi pekerjaan kotor yang tidak mau dilakukan orang dewasa.

Pengawas harus selalu ingat bahwa apa yang dianggap berbahaya bagi orang dewasa tentunya lebih berbahaya bagi anak-anak.

c. Diskusi Dalam Mencari Solusi

Dalam melaksanakan pengawasan, kunjungan merupakan hal yang sangat penting karena melibatkan diskusi dengan orang-orang penting, terutama manajer atau direktur perusahaan terkait, serta dengan beberapa orang perwakilan pekerja, anggota dewan keselamatan, atau lembaga-lembaga sejenis, organisasi-organisasi kemasyarakatan termasuk lembaga swadaya masyarakat. Bahkan wawancara singkat perlu juga dilakukan dengan anak-anak agar mereka dapat berbagi pengalaman mereka, menentukan tindakan apa yang akan diusulkan atau ingin dilakukan oleh pengawas, serta meyakinkan anak-anak tersebut bahwa mereka tidak akan menderita dengan adanya program ini.

Pertukaran informasi ini sangat penting karena dapat memberi petunjuk apakah kondisi-kondisi yang ada dapat diperbaiki atau tentang alasan mengapa mereka mempekerjakan anak-anak. Upaya ini merupakan cara untuk memeriksa kembali statistik dan data yang diperoleh dari sumber lain, seperti catatan manajer. Di perusahaan-perusahaan berskala kecil dan bisnis keluarga di sektor informal, biasanya hanya ada satu orang (pemilik) yang mengontrol semuanya, dan bila ia berhalangan hadir maka hanya sedikit pencapaian yang dapat diharapkan.

Setelah diskusi tersebut, pengawas ketenagakerjaan menyusun laporan ringkas yang berisi informasi tentang:

- perusahaan tersebut, kepemilikannya, alamat, nama manajer, nomor telepon, jalan dan lain-lainnya.
- pekerja, terutama anak-anak yang bekerja di sana, sifat hubungan kerjanya dan tugas-tugas yang mereka lakukan;
- lingkungan kerja;
- jam kerja (bila perlu dibedakan menurut kelompok umur) beserta catatan tentang kerja malam yang dilakukan, waktu istirahat, waktu kerja dan sebagainya.
- Upah, apakah ditentukan berdasarkan jumlah waktu atau hasil kerja, untuk hari libur, dan jenis tunjangan apapun seperti makan, akomodasi, transportasi, pakaian.
- informasi tentang kecelakaan atau insiden, khususnya yang melibatkan anak-anak,

E. Tata Cara Pemeriksaan Norma Kerja Anak

Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan norma kerja anak, sebelumnya harus mencari data dan informasi tentang pekerja anak atau anak yang dipekerjakan.

Kemudian pengawas ketenagakerjaan menyusun rencana kerja untuk melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pengawasan norma kerja anak. Untuk mendukung kelengkapan administrasi, Pengawas Ketenagakerjaan harus mempersiapkan Surat Perintah Tugas dari unit kerjanya. Untuk memudahkan dalam melakukan pemeriksaan pengawas sebaiknya mempersiapkan Checklist yang diperlukan. Pengawas harus sudah memperoleh gambaran atau peta program dan kegiatan yang dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan kasus pekerja anak. Pengawas ketenagakerjaan harus dapat memberikan solusi terbaik untuk kepentingan anak setelah dilakukan upaya penegakan hukum.

Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh setiap pengawas yang melakukan pemeriksaan terhadap pekerja anak, antara lain:

1. Perusahaan

Dalam pemeriksaan norma kerja anak di perusahaan, pengawas ketenagakerjaan harus memperoleh data pekerja anak yang dipekerjakannya, meliputi antara lain :

- a. Jumlah pekerja anak yang dipekerjakan menurut jenis kelamin.
- b. Perjanjian kerja
- c. Usia pekerja anak
- d. Alamat lengkap pekerja anak
- e. Jenis pekerjaan yang dilakukan
- f. Lama jam kerja
- g. Waktu kerja dan waktu istirahat
- h. Pengupahan
- i. Data orang tua/wali
- j. Alamat orang tua/wali
- k. Pekerjaan orang tua/wali

2. Pekerja Anak

Dalam melakukan interview/penggalian informasi terhadap pekerja anak, pengawas ketenagakerjaan harus melakukan pendekatan persuasif sehingga pekerja anak tidak merasa

takut, tertekan, terpaksa dan harus dalam keadaan yang nyaman dan tenang sehingga dapat memberikan keterangan sesuai dengan apa yang diinginkan. Data atau informasi yang diperlukan dari pekerja anak, antara lain meliputi :

- a. Nama
- b. Tanggal Lahir/Umur
- c. Nama Orang Tua/Wali
- d. Pendidikan
- e. Alamat Rumah
- f. Daerah Asal
- g. Tanggal mulai bekerja
- h. Jenis Pekerjaan
- i. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat
- j. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- k. Alasan Bekerja
- l. Keluhan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- m. Fasilitas apa yang diberikan oleh perusahaan/pengusaha

3. Orang Tua/Wali

Keterangan/informasi yang harus diperoleh dari orang tua/wali, antara lain :

- a. Pekerjaan orang tua/wali
- b. Besarnya penghasilan orang tua/wali
- c. Nama lengkap anak
- d. Status anak
- e. Jumlah anggota keluarga
- f. Alasan mengizinkan anak bekerja
- g. Tingkat pendidikan anak
- h. Apakah ada perjanjian kerja antara orang tua dengan pengusaha
- i. Siapa yang menerima gaji
- j. Berapa besar gaji yang diterima
- k. Apakah anak masih sekolah

F. Analisa Hasil Pemeriksaan

Setelah melakukan pemeriksaan dan mendapatkan data serta keterangan baik dari pekerja, pengusaha maupun orang tua/wali, pengawas ketenagakerjaan harus membuat laporan dan analisa hasil pemeriksaan dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

1. Identitas Perusahaan
2. Data Pekerja Anak atau anak yang bekerja
3. Analisa
4. Kesimpulan
5. Saran dan tindak lanjut, berupa :
 - a. Nota Pemeriksaan
 - b. Rekomendasi kepada Pemerintah Daerah/Komite Aksi Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

G. Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Norma Kerja Anak

Dari analisa hasil pemeriksaan, kemudian pengawas ketenagakerjaan yang bersangkutan harus menindaklanjuti :

1. Terhadap Pengusaha/Pihak yang mempekerjakan/melibatkan anak.

- a. Pengawas wajib menyampaikan Nota Pemeriksaan kepada pengusaha dan memantau tindak lanjut dari pemenuhan nota tersebut.
- b. Dalam hal pengusaha tidak memenuhi ketentuan dalam nota tersebut sesuai batas waktu yang telah ditentukan, pengawas ketenagakerjaan menindaklanjuti dengan laporan kejadian perkara tindak pidana untuk ditindaklanjuti dengan proses penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan sesuai dengan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP).

2. Koordinasi

Untuk menanggulangi masalah pekerja anak, pendekatan hukum saja tidak cukup, karena sangat terkait dengan masalah ekonomi, sosial maupun budaya.

Disamping itu dalam perlindungan anak dikenal prinsip kepentingan terbaik untuk anak harus menjadi pertimbangan utama dalam setiap mengambil langkah kebijakannya. Untuk itu pengawas ketenagakerjaan harus mengupayakan penanganan anak pasca dilakukan penegakan hukum, yaitu dengan melakukan koordinasi dengan berbagai instansi pemerintah maupun masyarakat atau seluruh *stakeholder* terkait untuk :

- a. Pemberdayaan ekonomi keluarga
- b. Menarik pekerja anak dari pekerjaannya
- c. Memfasilitasi pekerja anak ke pendidikan
- d. Memberikan bantuan perawatan dan pengobatan
- e. Rehabilitasi pemulihan fisik dan mental

Penegakan hukum dibidang norma kerja anak, bukan semata-mata masalah ditaati atau tidaknya suatu norma kerja anak. Kepentingan terbaik untuk anak harus menjadi pertimbangan utama dalam penegakan hukum. Pengusaha atau pihak yang melanggar norma kerja anak dapat dikenai sanksi pidana, tetapi anak harus tetap mendapatkan hak-haknya untuk tetap dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.

Oleh karena itu, pengawas ketenagakerjaan harus melakukan koordinasi dengan dengan pihak lain yang terkait, seperti Komite Aksi Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak baik di tingkat Nasional, Provinsi maupun Kabupaten Kota. Komite tersebut, merupakan wadah agar anak dapat diberikan hak-haknya untuk tumbuh dan berkembang secara optimal.

H. Pelaporan

Pengawas ketenagakerjaan baik secara individual maupun secara institusi wajib menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, Provinsi dan Pusat. Laporan yang akan disampaikan harus mengacu Kepmenakertrans Nomor KEP-09/MEN/2005.

00000

Daftar Pustaka

1. Menanggulangi Pekerja Anak : Panduan untuk Pengawas Ketenagakerjaan, Depnakertrans – ILO Jakarta, 2004.
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja
4. Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 mengenai Pelarangan dan Tindakan segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak
5. Konvensi ILO No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan

ISSN 2085-3718



9 772085 371818