

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ket transmigrasian

Umar Kasim, SH.,MH

**Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing
(Expatriate) Opini Berdasarkan Peraturan Perundang-
Undangan di Bidang Ketenagakerjaan**

Kadino B.S

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Muhammad Ridho Amrullah, SH

**Mekanisme Pengawasan ILO di Negara Anggota
Atas Penerapan Konvensi ILO yang Telah di
Ratifikasi**

Ridhanto Saksono, SH

**Pelayanan Informasi Publik di Kementerian Tenaga
Kerja dan Transmigrasi**

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2013**

Tim Redaksi :

Pengarah

Sunarno, SH, MH

Penanggungjawab

Budiman, SH

Redaktur

Yati Noviati, SH

Penyunting/Editor

Umar Kasim, SH, M.H

Sutarwan, SE

Budi Satoto, SE

Paksi Seto, SH, M.Hum

Desain Grafis

Ridhanto Saksono, SH

Rima Pratiwi, SH

Aswin Ardiansyah Huda, SH

Sekretariat

Anan Hanafi

Dadang Mulyana

Sugeng Prayitno

Heri Setiawan, SS

Dorlina Rosmawati

Doni Trisnowidiyanto, A.Md

Alamat Sekretariat

Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav. 51

Telepon : (021) 5252676 Fax : (021) 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 Ket transmigrasian

Umar Kasim, SH.,MH

**Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing
(Expatriate) Opini Berdasarkan Peraturan Perundang-
Undangan di Bidang Ketenagakerjaan**

Kadino B.S

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Muhammad Ridho Amrullah, SH

**Mekanisme Pengawasan ILO di Negara Anggota
Atas Penerapan Konvensi ILO yang Telah di
Ratifikasi**

Ridhanto Saksono, SH

**Pelayanan Informasi Publik di Kementerian Tenaga
Kerja dan Transmigrasi**

**BIRO HUKUM
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2013**

Information

1. The following information is for your information only.

2. The following information is for your information only.

3. The following information is for your information only.

4. The following information is for your information only.

5. The following information is for your information only.

6. The following information is for your information only.

PENGANTAR REDAKSI

Info Hukum volume XV, Nomor 2 Juni Tahun 2013 ini menampilkan beberapa tulisan, antara lain; Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Expatriate) di Indonesia (opini berdasarkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan), Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja, Mekanisme Pengawasan ILO di Negara Anggota Atas Penerapan Konvensi ILO Yang Telah Diratifikasi, dan terakhir Pelayanan Informasi Publik di Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

Kami berharap Informasi Hukum yang disajikan dapat menambah khasanah dan cara berfikir para pembaca sebagai bagian dari pembangunan hukum ketenagakerjaan.

Tim Redaksi menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

THEORY AND PRACTICE

The first part of the book is devoted to a general introduction to the theory of the subject. It begins with a discussion of the basic concepts and principles of the theory, and then proceeds to a more detailed examination of the various methods and techniques used in the study of the subject. The second part of the book is devoted to a detailed examination of the various methods and techniques used in the study of the subject. It begins with a discussion of the basic concepts and principles of the theory, and then proceeds to a more detailed examination of the various methods and techniques used in the study of the subject.

The third part of the book is devoted to a detailed examination of the various methods and techniques used in the study of the subject. It begins with a discussion of the basic concepts and principles of the theory, and then proceeds to a more detailed examination of the various methods and techniques used in the study of the subject.

The fourth part of the book is devoted to a detailed examination of the various methods and techniques used in the study of the subject. It begins with a discussion of the basic concepts and principles of the theory, and then proceeds to a more detailed examination of the various methods and techniques used in the study of the subject.

The fifth part of the book is devoted to a detailed examination of the various methods and techniques used in the study of the subject. It begins with a discussion of the basic concepts and principles of the theory, and then proceeds to a more detailed examination of the various methods and techniques used in the study of the subject.

KEBIJAKAN PENGGUNAAN

TENAGA KERJA ASING (*EXPATRIATE*) DI INDONESIA

*Opini Berdasarkan Peraturan PerUndang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan

Oleh : Umar Kasim.,SH.MH *)

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan era keterbukaan informasi saat ini, jarak suatu tempat dan batas wilayah suatu Negara sudah terasa semakin dekat dan sempit. Bahkan untuk beberapa hal tertentu (secara geografis) sudah tidak mengenal teritori atau batas Negara (*borderless*). Hal ini dapat dirasakan dalam dunia usaha, bisnis dan perdagangan antar Negara. Begitu juga pergerakan aliran modal dan investasi dari/ke berbagai penjuru dunia sudah semakin mudah, sehingga mendorong terjadinya migrasi penduduk serta pergerakan tenaga kerja antar negara.

Dalam hal pertukaran tenaga kerja antar negara dan benua secara umum sudah tidak mengenal batas Negara. Tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja ke luar negeri baik yang dikirim melalui perusahaan jasa pengarah tenaga kerja luar negeri atau yang mendapatkan pekerjaan dan berangkat secara pribadi (melalui *colling visa*) sudah menjadi hal biasa dan lumrah. Demikian juga dalam bentuk hubungan hukum lainnya, semisal *intra corporate transfert*, *installer*, *after sales service*.

Sebaliknya *tenaga kerja asing* (TKA) yang masuk di suatu Negara (*host country*) sebagai *migrant workers* termasuk ke Indonesia sudah menjadi kebutuhan (bahkan saling ketergantungan) antar satu Negara terhadap Negara lainnya. Ini disebabkan karena informasi pasar kerja dunia sudah dapat diakses dengan mudah, sangat cepat dan dengan proses yang langsung ke pengguna (*employer*). Terlebih adanya jenis pekerjaan / jabatan tertentu yang sudah tidak diminati oleh warga Negara suatu Negara sementara tersedia (banyak) di Negara lainnya. Bahkan dalam batasan wilayah (*regional*) tertentu, seperti ASEAN, telah ada konsep dan rencana AFLA (*Asean Free Labour Agreement*) sebagai bentuk perwujudan dari AEC, *ASEAN Economis Community* yang sudah mendekati realisasi (Tahun 2015) yang masih menunggu ratifikasi *ASEAN Agreement on the Movement of Natural Person* untuk memenuhi saling ketergantungan (tenaga kerja) tersebut.

Namun pada sisi lain sangat disayangkan, hampir setiap saat bangsa Indonesia disuguhi dengan berita-berita

*) Kasubbag Pembelaan, Biro Hukum Kemnakertrans

(pengiriman dan pemulangan) TKI ke/dari luar negeri menjadi masalah, khususnya TKI sektor informal dan pekerjaan untuk *unskilled labour*. Sebaliknya tenaga kerja asing (*expatriate*) yang masuk dan bekerja di Indonesia kian hari semakin marak, datang dan pergi silih-berganti dengan jumlah yang (*berfluktuasi*) relatif besar dan menduduki jabatan-jabatan *top management (skilled workers)*. Ini merupakan suatu kelemahan dan dilema.

Walaupun tidak dapat dipungkiri, ada beberapa jabatan dan jenis profesi tertentu di (pasar kerja) luar negeri diminati oleh banyak *tenaga kerja Indonesia* (yang professional) dan semakin diperhitungkan eksistensinya bagi *employer* di luar negeri. Bahkan ada jabatan-jabatan tertentu pada sektor-sektor *formal* dan pada jenis/pekerjaan tertentu (*job skilled labour*) yang pada umumnya didominasi oleh tenaga kerja Indonesia (TKI). Menurut Prof. Fuad Bawazir (pada acara "Bijak" di Jak-TV tanggal 20 April 2011), bahwa penggunaan TKA lebih disebabkan semakin terbatasnya TKI pada bidang-bidang (keahlian atau profesional) tertentu. Hal ini disebabkan –antara lain– karena adanya kecenderungan TKI professional yang dimiliki Bangsa Indonesia di bidang tertentu (*skilled labour, brain-trust*) memilih bekerja di luar negeri –menjadi *migrant workers- (braindrain)*. Salah satu alasan pemberi kerja tenaga kerja asing ("Pemberi Kerja TKA") menggunakan TKA, adalah karena (masih) terbatasnya atau belum adanya

tenaga kerja Indonesia (TKI) yang mampu dan dapat menguasai *job* yang diduduki TKA disamping kebutuhan pertukaran wawasan.

Oleh karena itu kebijakan pembatasan penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia terkadang menjadi suatu dilema - buah simalakama- yang memposisikan pada pilihan yang cukup sulit. Artinya, kalau dilakukan pembatasan TKA masuk ke Indonesia, apakah TKI (termasuk yang professional) tidak boleh memasuki Negara lain juga sebagai migrant workers ?

Permasalahannya, bagaimana policy (kebijakan) penggunaan TKA di Indonesia. Bagaimana ketentuan penggunaan TKA (lintas sektoral); dan bagaimana proses dan syarat-syarat penggunaan TKA; serta bagaimana kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah untuk mengendalikannya penggunaan TKA yang lebih selektif.

KEBIJAKAN (*POLICY*) PENGGUNAAN TKA

Penggunaan TKA (*expatriate*) di suatu Negara (*host country*) sudah sejak lama merupakan persoalan tersendiri. *Varian* permasalahan terkadang cukup pelik dan sulit untuk mencari solusi penyelesaiannya. Masih banyaknya pengangguran dalam negeri, adanya perbedaan budaya, bahasa, agama dan adat-istiadat, bahkan perbedaan kebiasaan sehari-hari dapat menyulut timbulnya konflik. Belum lagi perbedaan *salary* antara TKA

dengan tenaga kerja *local*, adanya perbedaan fasilitas dan perlakuan serta perbedaan jabatan. Kemudahan yang diberikan kepada TKA yang sangat jauh (dan berbeda) dengan fasilitas bagi tenaga kerja *local* untuk jenis dan sifat pekerjaan sama, bahkan untuk job dan lokasi pekerjaan yang sama.

Permasalahan-permasalahan itu merupakan persoalan tersendiri dan bahkan kadang-kadang terjadi kecemburuan sosial diantara dan di lingkungan TKA sendiri yang memicu terjadinya konflik internal perusahaan. Kerusuhan di Kota Batam pada akhir April tahun 2010 yang lalu (Kompas 23 April 2010) mengingatkan kita pada adanya persoalan-persoalan –layaknya “bom waktu” dalam penggunaan tenaga kerja asing (TKA) yang berujung pada konflik sosial (kerusuhan missal) yang sudah sampai pada titik nadir dan saatnya meledak. Kalau tidak pandai-pandai menyikapinya, tentunya dapat berubah konflik hubungan antar Negara dan antar Pemerintah Negara yang bersangkutan.

Walaupun banyak perbedaan dan permasalahan, akan tetapi suatu fakta yang tidak dapat dipungkiri, bahwa sejauh ini Indonesia masih memerlukan investor (pemodal) asing. Demikian juga untuk hal-hal tertentu, memang diperlukan keberadaan TKA dalam rangka pengembangan wawasan dan keilmuan serta adanya kebutuhan alih teknologi dan saling bertukar wawasan (*transfer of knowledge and change of knowhow*).

Alasan yang lebih penting, dengan masuknya investor penanam modal asing, maka tidak bisa kita menghindari masuknya tenaga kerja asing (TKA) sebagai paket dari investasi yang ditanamkan. Jelasnya, masuknya tenaga kerja asing ini, tidak lepas dari masuknya investor asing yang membawa “orang keperyaannya” untuk mewakili dan menjadi lead manager pada (menduduki) posisi-posisi strategis. Dengan perkataan lain, TKA yang menjadi kepercayaan investor pada umumnya adalah “orang keperyaan” yang dibawa langsung oleh investor (untuk job tertentu) guna mengamankan modal yang diinvestasikan.

Baru-baru ini Indonesia telah meratifikasi Konvensi Internasional mengenai perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. Dengan meratifikasi Konvensi tersebut, maka sejak dituangkannya dalam hukum nasional nantinya, harus sudah siap memberikan hak-hak dan perlakuan yang sama terhadap pekerja migran yang ada dan bekerja di Indonesia. Melalui Konvensi ini diharapkan negara lain, khususnya di negara dimana banyak pekerja migran dari Indonesia juga turut meratifikasi sehingga pekerja migran Indonesia tersebut diperlakukan sama dengan pekerja dari negara

setempat (host country). Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum dalam penggunaan TKA secara berlebihan, maka Pemerintah memang harus cermat menentukan policy yang akan diambil dalam penggunaan TKA guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (dan pemodal modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri (TKI).

Prinsip dasar dan alasan umum (*policy*) boleh-tidaknya *tenaga kerja asing* (dapat) bekerja di Indonesia, selama ini ditentukan oleh 2 (dua) alasan utama, yakni TKA yang bersangkutan memiliki *skill* yang belum dipunyai oleh TKI –berdasarkan *economic-need test* (ENT) – dan/atau TKA tersebut memiliki dan membawa modal (sebagai *investor*). Hal ini kontradiksi dengan TKI yang bekerja ke luar negeri dimana tidak dibatasi *skill* atau *unskill*, baik tingkat (kualifikasi) pendidikan maupun kompetensi dan profesionalismenya. Yang penting telah memenuhi syarat usia yang ditentukan dan persyaratan formal yang ditentukan untuk bekerja di Luar Negeri

MEKANISME PENGGUNAAN TKA

Mekanisme penggunaan TKA yang diatur dalam peraturan perUndang-Undangan, adalah merupakan penjabaran policy -kebijakan-penggunaan TKA. Dalam peraturan perUndang-Undangan mengenai penggunaan TKA, antara

lain diatur ketentuan mengenai mekanisme penggunaan TKA, bahwa syarat utama penggunaan TKA di Indonesia, adalah adanya hubungan hukum (istilah Undang-Undang “hubungan kerja”³) antara TKA dengan sponsor-nya. Artinya untuk mempekerjakan (menggunakan) TKA disyaratkan harus ada sponsor yang mempekerjakannya. Demikian itu, berarti Indonesia -dalam mempekerjakan TKA- menganut prinsip dan berdasarkan azas sponsorship.

Ketentuan tersebut tercermin dari Pasal 42 ayat (1) jo Pasal 43 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dan pemberi kerja yang (akan) menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Dari kedua ketentuan tersebut, dapat dimaknai, bahwa bagi tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia harus ada pemberi kerjanya, dan yang diberikan izin oleh Menteri -atau pejabat yang ditunjuk- untuk merencanakan dan mempekerjakan *tenaga kerja asing* adalah si pemberi kerja dimaksud (sebagai *sponsor*), dalam arti bukan kepada (*person*) tenaga kerja asing-nya.

³ vide Pasal 42 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003, bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya *dalam hubungan kerja* untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Dalam konteks ini, orang asing (baca: TKA) tidak diperkenankan melaksanakan pekerjaan /profesi mandiri (<i>vrijeberoepen, solepreprietorship</i>) melainkan harus ada dalam suatu hubungan hukum untuk melakukan pekerjaan dengan pemberi kerja(<i>sponsor</i>)-nya. Oleh karena itu dalam penggunaan tenaga kerja asing harus ada izin dan yang diberikan izin kepada <i>sponsornya</i> tersebut, yakni Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang disebut IMTA, <i>izin mempekerjakan TKA</i>. Disamping itu, sponsor tersebut harus berbentuk korporasi dan tidak dibenarkan sponsor yang mempekerjakan TKA adalah orang perseorangan (<i>natuurlijke persoon</i>)¹. Walaupun dalam konteks tertentu, pasangan (suami/isteri) dapat menjadi sponsor secara personal². RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) Langkah awal (dari sponsor) untuk mempekerjakan TKA adalah membuat dan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja (yang didelegasikan kepada pejabat yang berwenang). Kemudian kepada sponsor harus mengurus dan- memiliki izin (IMTA).	Sebelum menerbitkan izin penggunaan TKA (IMTA), salah satu syarat bagi pemberi kerja TKA (sponsor), adalah harus memiliki <i>rencana penggunaan tenaga kerja asing</i> (RPTKA). RPTKA tersebut memuat rinci mengenai <i>agenda penggunaan TKA</i> untuk sekelompok atau suatu jabatan tertentu dan untuk jangka waktu tertentu. RPTKA juga menguraikan detail alasan penggunaan TKA, jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan, kapan dan sampai kapan berakhirnya jangka waktu penggunaan TKA, siapa tenaga kerja warga negara Indonesia <i>pendampingnya</i> (TKI <i>Pendamping</i>), serta bagaimana syarat pemulangannya. Kemudian RPTKA tersebut menjadi dokumen untuk menilai mengenai jabatan dan standar kompetensi seorang (para) TKA yang akan dipekerjakan, sebelum akhirnya disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk⁴ sebagai dokumen pengurusan IMTA. Dengan perkataan lain, RPTKA merupakan dasar penerbitan IMTA. Walaupun ada keharusan membuat dan memiliki RPTKA bagi sponsor, akan tetapi untuk sponsor-sponsor tertentu dikecualikan untuk membuat dan memiliki IMTA,
--	--

¹ Pasal 42 ayat (2) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003)

² Pasal 61 UU Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.

⁴ Pasal 1 angka 4 jo angka 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-02/Men/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya Permenakertrans No.Per-02/Men/2008)

khususnya bagi instansi (proyek-proyek) pemerintah, badan-badan internasional* dan perwakilan negara asing (kedutaan/konsuler)⁵ yang akan mempergunakan TKA.

Yang dimaksud dengan *badan internasional* dalam ketentuan tersebut adalah badan-badan internasional yang tidak mencari keuntungan (nirlaba atau *non-profit oriented*), seperti lembaga yang bernaung di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) antara lain ILO, WHO, atau UNICEF⁶.

Filter berikutnya dalam menyaring masuknya TKA yang akan bekerja di Indonesia, adalah tingkat kebutuhan TKA yang akan dipekerjakan melalui penelitian dokumen, baik dokumen perusahaan sponsor atau dokumen yang terkait dengan TKA yang bersangkutan⁷, seperti :

- 1) surat *izin usaha* dari instansi yang berwenang (SIUP sesuai *Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 36/M.Dag/2007*);
- 2) akte pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh pejabat yang berwenang;

- 3) keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;
- 4) bagan struktur organisasi perusahaan;
- 5) surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan;
- 6) *photo copy* bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku berdasarkan Undang-Undang mengenai Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan⁸; dan
- 7) *rekomendasi jabatan job* yang akan diduduki oleh TKA (yang tertera dalam struktur organisasi perusahaan) dari instansi tertentu (apabila diperlukan).

Dalam proses pengurusan RPTKA apabila dokumen permohonan RPTKA telah lengkap, Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing melakukan penilaian kelayakan permohonan penggunaan TKA dengan berpedoman pada daftar jabatan yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, khususnya syarat jabatan dan standar kompetensi TKA, dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja nasional⁹.

⁵ Pasal 43 ayat (3) UU No.13/2003

⁶ Penjelasan Pasal 43 ayat (3) UU No.13/2003.

⁷ Pasal 9 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁸ UU Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (UU No.7/1981).

⁹ Pasal 9 ayat (3) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

Namun sebaliknya dalam hal dokumen (persyaratan) belum lengkap, harus dikembalikan kepada pemohon dengan memberitahukan kekurangan persyaratan yang harus dilengkapi pada saat pengajuan permohonan¹⁰.

Setelah penilaian kelayakan permohonan RPTKA telah sesuai (telah lengkap), kemudian diterbitkan keputusan pengesahan RPTKA masing-masing penerbitannya oleh¹¹:

- a. *Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja* untuk permohonan penggunaan TKA sebanyak 50 (lima puluh) orang atau lebih; atau
- b. *Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing* untuk permohonan penggunaan TKA yang kurang dari 50 (lima puluh) orang.

Aspek pengendalian penggunaan TKA lainnya dalam peraturan perUndang-Undangan, adalah pembatasan luas dan cakupan wilayah kerja serta jangka waktu kerja bagi TKA. Oleh karena itu, dalam keputusan pengesahan RPTKA harus memuat¹² : alasan (reasoning) penggunaan TKA, jabatan dan/atau kedudukan TKA, besarnya upah TKA, jumlah TKA yang (akan) dipekerjakan, lokasi kerja TKA, jangka

waktu penggunaan TKA, jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai pendamping (dalam rangka transfer wawasan); dan jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang dipekerjakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Ada beberapa pengecualian persyaratan bagi TKA tertentu, seperti misalnya persyaratan mengenai jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai pendamping TKA, hal ini tidak berlaku bagi TKA untuk jabatan anggota Direksi / anggota Dewan Komisaris (pada Perseroan Terbatas) dan juga untuk usaha jasa impresariat¹³. Hal tersebut disebabkan TKA untuk jabatan anggota Direksi / anggota Dewan Komisaris atau jasa impresariat tidak diperlukan adanya *transfer of knowledge* sehingga tidak perlu ada pendampingan.

Pembatasan Jangka Waktu RPTKA

Aspek lain pengendalian penggunaan TKA, adalah pembatasan jangka waktu RPTKA. Pada prinsipnya, RPTKA dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun. Namun dengan suatu alasan yang logis (argumentatif) dan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri, jangka waktu dimaksud dapat diperpanjang (diberikan perpanjangan) untuk

¹⁰ Pasal 9 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

¹¹ Pasal 11 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

¹² Pasal 12 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

¹³ Pasal 12 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008 jo Pasal 45 ayat (2) UU No.13/2003

jangka waktu yang sama (5 –lima– tahun berikutnya)¹⁴.

Apabila jangka waktu RPTKA telah berakhir dan jangka waktu dimaksud dimohonkan diperpanjang untuk jangka waktu yang sama (5 –lima– tahun berikutnya), maka perpanjangan RPTKA harus diajukan sesuai dengan prosedur ketentuan pengajuan permohonan RPTKA¹⁵. Pengajuan permohonan perpanjangan sebagaimana dimaksud dibuat secara tertulis dalam formulir RPTKA, dilengkapi dengan¹⁶: SIUP 17; akte pendirian; keterangan domisili perusahaan; bagan/struktur organisasi perusahaan; penunjukan TKI pendamping; copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan¹⁸; dan rekomendasi dari instansi terkait sebagai bahan penilaian untuk pemberian jangka waktu perpanjangan.

Guna memberikan kemudahan kepada investor, perpanjangan RPTKA tidak lagi harus dilakukan di Pusat (di Jakarta) sebagaimana pada saat pengesahan RPTKA pertama kali, akan tetapi selain dapat diperpanjang pada

instansi Pemerintah (pusat) juga pada instansi ketenagakerjaan di setiap Provinsi dengan ketentuan tingkat (jaminan) keamanannya - terhadap Negara- relatif terjamin¹⁹.

Pengajuan perpanjangan RPTKA sebagaimana dimaksud, diajukan kepada²⁰:

- a. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (cq. Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja) dalam hal pengesahan RPTKA perpanjangan lintas provinsi dan pengesahan RPTKA perubahan seperti perubahan jabatan, perubahan lokasi, perubahan jumlah TKA dan/atau perubahan kewarganegaraan.
- b. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi untuk pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah orang, dan lokasi kerjanya dalam satu wilayah provinsi.

Selain syarat-syarat umum penggunaan TKA, juga ada beberapa syarat-syarat khusus,

¹⁴ Pasal 13 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

¹⁵ Pasal 14 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

¹⁶ Pasal 5 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

¹⁷ Ketentuan mengenal SIUP diatur dalam Peraturan Menteri Perdagangan RI Nomor 36/M.Dag/Per/9/2007 (Permendag No.36/m.Dag/2007)

¹⁸ Pasal 2 UU No.7/1981.

¹⁹ Sebagai amanat PP Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Kewenangan yang tertera dalam Lampiran PP dimaksud.

²⁰ Pasal 14 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

sebagaimana diuraikan berikut, khususnya dalam kaitan dengan persyaratan khusus RPTKA dan persyaratan khusus IMTA yang akan diuraikan setelah RPTKA.

RPTKA untuk Pekerjaan Yang Bersifat Darurat salah satu upaya pembatasan penggunaan TKA (dalam RPTKA) adalah pembatasan *planning* jangka waktu bagi TKA yang hanya bekerja untuk suatu jangka waktu yang (relatif) singkat dan bersifat darurat. Dalam kaitan itu dibuat *planning* penggunaan TKA pada jenis pekerjaan yang bersifat darurat yang ditetapkan oleh instansi pemerintah yang membidangi sektor usaha yang bersangkutan dengan penggunaan TKA²¹, seperti pada sektor/sub-sektor perhubungan, sektor / sub-sektor Minyak dan Gas Bumi.

Maksud pekerjaan yang bersifat darurat adalah pekerjaan yang mendesak dan apabila tidak ditangani secara langsung dapat mengakibatkan kerugian fatal bagi perusahaan dan/atau masyarakat umum²². Pekerjaan mana yang dimaksud sebagai pekerjaan yang bersifat darurat, hal ini dapat ditetapkan oleh -masing-masing- instansi pemerintah yang membidangi sektor usaha yang bersangkutan²³.

Dalam rangka mengantisipasi kemungkinan yang buruk, RPTKA untuk pekerjaan yang bersifat darurat dimaksud, hanya dapat diberikan dengan jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari dan tidak dapat diperpanjang²⁴.

Untuk pengesahan RPTKA pada pekerjaan yang bersifat darurat disyaratkan bagi pemberi kerja TKA (sponsor, employer) dengan -harus- mengajukan permohonan secara tertulis²⁵, dilengkapi alasan penggunaan TKA dengan formulir RPTKA (yang sudah lengkap) dengan melampirkan surat Izin Usaha (dari instansi yang berwenang); dan identitas pemberi kerja TKA.

RPTKA Di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Berbeda halnya di kawasan ekonomi khusus, KEK, yakni kawasan yang menyelenggarakan fungsi perekonomian dan memperoleh fasilitas tertentu. Pada kawasan KEK ini ketentuan mengenai RPTKA diatur secara tersendiri²⁶.

²¹ Pasal 16 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008.

²² Pasal 1 angka 7 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

²³ Pasal 29 ayat (3) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

²⁴ Pasal 19 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008.

²⁵ Pasal 6 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

²⁶ Pasal 1 angka 1 UU Nomor 39 Tahun 2009 tentang KEK

Ada pengaturan tersendiri di KEK dalam hal RPTKA, khususnya bagi TKA yang akan menduduki jabatan anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris, yakni jangka waktu RPTKA diberikan tanpa batasan (jangka waktu) sebagaimana RPTKA pada umumnya (yakni 5 - lima- tahun). Jadi RPTKA pada kawasan KEK, hanya diberikan sekali dan berlaku selama TKA yang bersangkutan masih menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris.

Selain itu, ada fasilitas khusus lainnya, yakni pengesahan RPTKA di KEK tidak ada pembatasan (limitasi) jumlah TKA yang dimohonkan sebagaimana diatur untuk kawasan lainnya. Artinya pengesahan RPTKA di KEK dikecualikan dari ketentuan mengenai jumlah²⁷, yakni kewenangan penerbitan dokumen lebih atau kurang dari 50 orang sebagaimana TKA untuk suatu jabatan tertentu selain di KEK. Jadi pengesahan RPTKA di KEK tanpa melihat besar jumlah TKA, akan tetapi hanya RPTKA pertama, ataukah perpanjangan.

IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing)

Ketentuan berikutnya, bahwa syarat utama untuk mempekerjakan TKA adalah harus ada izin yang disebut IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing)²⁸. IMTA

ini merupakan izin tertulis yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk (cq. *Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing* atau Gubernur atau Bupati/Walikota, sesuai kewenangannya) kepada *sponsor* pemberi kerja TKA²⁹ dengan ketentuan IMTA (awal) diberikan oleh *Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing* -atas nama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (pendelegasian)-³⁰. Sedangkan *IMTA perpanjangan* diberikan oleh *Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing* atau Gubernur atau Bupati/Walikota³¹ sesuai kewenangannya. Maksud pemberian kewenangan kepada instansi ketenagakerjaan di Provinsi atau Kabupaten/Kota adalah untuk memudahkan pelayanan dan mendekatkan pelayanan dengan pihak yang dilayani (khususnya investor). Namun dengan pemberian kewenangan ini, dianggap sebagai mempermudah masuknya TKA dengan persyaratan yang sama, tanpa melihat eksistensi dan kemampuan serta kompetensi tenaga kerja local.

Sebagaimana disebutkan, bahwa pemberi kerja TKA yang akan mengurus IMTA, terlebih dahulu harus mengajukan

²⁷ Pasal 20 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008.

²⁸ Pasal 42 ayat (3) UU No.13/2003 mengecualikan kewajiban memiliki izin (IMTA) tidak berlaku bagi *perwakilan negara asing* yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai *pegawai diplomatik* dan *konsuler*

permohonan IMTA kepada Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk mendapatkan Rekomendasi Visa (TA-01) pada Direktorat Jenderal Imigrasi³²: Apabila permohonannya memenuhi syarat, maka Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing menerbitkan Rekomendasi Visa (TA-01) dan menyampaikan kepada Direktur Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim) Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM dalam waktu selambat-lambatnya pada hari berikutnya dengan tembusan kepada sponsor pemberi kerja TKA³³. Rekomendasi Visa (TA-01) sebagaimana dimaksud, berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) bulan sejak diterbitkan³⁴. Dalam hal Ditjen Imigrasi mengabulkan permohonan visa untuk dapat bekerja atas nama TKA yang bersangkutan dan menerbitkan surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa, maka pemberi kerja TKA mengajukan permohonan IMTA dengan melampirkan	persyaratan yang diperlukan³⁵. Dalam hal persyaratan terkait dengan permohonan IMTA telah dipenuhi, Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing menerbitkan IMTA selambat-lambatnya dalam 3 (tiga) hari kerja³⁶. Jangka waktu berlakunya IMTA dimaksud diberikan paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang setiap berakhir jangka waktunya sampai selama jangka waktu yang direncanakan dalam RPTKA. Disamping persyaratan permohonan sebagaimana tersebut di atas, bagi pemberi Kerja TKA diwajibkan membayar DKP-TKA - <i>Dana Kompensasi Penggunaan TKA</i>- sebesar US\$ 100 (seratus US Dollar) per-bulan untuk setiap TKA yang dibayar dimuka (<i>pra bayar</i>) pada rekening DPKK. Namun bilamana Pemberi Kerja TKA mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan, tetap wajib membayar <i>Dana Kompensasi Penggunaan TKA</i> untuk 1 (satu) bulan penuh³⁷. Ini adalah salah satu komponen biaya yang wajib
--	--

²⁹ Pasal 1 angka 6 dan Pasal 22 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

³⁰ Pasal 22 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

³¹ Pasal 22 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

³² Pasal 23 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

³³ Pasal 23 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

³⁴ Pasal 23 ayat (3) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

³⁵ Pasal 24 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

³⁶ Pasal 24 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

³⁷ Pasal 25 ayat (2) dan (3) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

ditanggung sponsor dalam mempekerjakan TKA sehingga *salary* bagi TKA juga menjadi lebih tinggi dibanding tenaga kerja *local* untuk jabatan tempat kerja dan kompetensi yang sama.

Perpanjangan IMTA

Perpanjangan IMTA dilakukan dengan mengajukan permohonan perpanjangan kepada Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau Gubernur atau Bupati/Walikota³⁸ sesuai kewenangannya dengan mengisi formulir perpanjangan IMTA dengan melampirkan³⁹: copy IMTA yang masih berlaku; bukti pembayaran DPKK; copy polis asuransi; pelatihan kepada TKI pendamping; copy RPTKA; dan foto 2 (dua) lembar. Permohonan dimaksud diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir⁴⁰.

IMTA dapat diperpanjang sesuai jangka waktu berlakunya RPTKA dengan ketentuan setiap kali perpanjangan (diberikan) paling lama 1 (satu) tahun⁴¹. IMTA perpanjangan tersebut

selanjutnya digunakan atau sebagai dasar untuk memperpanjang KITAS (dalam UU Keimigrasian disebut ITAS, Izin Tinggal Sementara yang diberikan bagi tenaga kerja yang mendapat Visa Tinggal Terbatas)⁴².

Apabila persyaratan permohonan telah lengkap, maka Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau Gubernur atau Bupati atau Walikota menerbitkan IMTA paling lama 3 (tiga) hari kerja⁴³ dengan ketentuan⁴⁴:

- a. untuk TKA yang lokasi kerjanya lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi diterbitkan *Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing*;
- b. untuk TKA yang lokasi kerjanya lintas kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi diterbitkan oleh *Gubernur* atau pejabat yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi. Untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota diterbitkan oleh Bupati/Walikota atau pejabat yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

³⁸ Pasal 27 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

³⁹ Pasal 27 ayat (4) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁴⁰ Pasal 27 ayat (3) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁴¹ Pasal 28 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁴² Pasal 28 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008. Dalam Pasal 48 ayat (3) huruf d jo Pasal 52 huruf UU No.6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, bahwa *izin tinggal* antara lain disebut ITAS yakni *Izin Tinggal Terbatas* yang diberikan kepada orang asing yang masuk wilayah Indonesia dengan *Visa Tinggal Terbatas*.

⁴³ Pasal 27 ayat (5) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

Pencabutan Izin Sponsor (IMTA)

Dalam hal pemberi kerja mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA (khususnya berkenaan dengan *job*-nya), Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau Gubernur atau Bupati/Walikota berwenang **mencabut** IMTA dimaksud⁴⁵. Ketentuan khusus mengenai IMTA, terdapat beberapa hal, antara lain IMTA untuk anggota Direksi/Dewan Komisaris, IMTA bagi TKA diluar hubungan kerja, IMTA untuk kawasan ekonomi khusus (KEK) dan IMTA untuk pekerjaan yang bersifat darurat. Walaupun IMTA untuk TKA diluar hubungan kerja belum sepenuhnya pengaturannya.

IMTA UNTUK ANGGOTA DIREKSI/DEWAN KOMISARIS

Pada perusahaan penanam modal, terdapat pengaturan tersendiri untuk Jabatan Direktur (maksudnya *anggota Direksi*) dan - *anggota Dewan- Komisaris* yang didirikan

dengan seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh *Warga Negara Asing* dan/atau *badan hukum asing*, atau pada perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya di miliki oleh Warga Negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia. Pada perusahaan system permodalan demikian, jabatan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris terbuka bagi -atau boleh diduduki oleh- TKA (baca :TKWNP)⁴⁶.

Dalam kaitan ini, pemilik modal (*owners*) perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Asing dan/atau badan hukum asing, dapat menunjuk sendiri TKA (TKWNP) sebagai *anggota Direksi* dan anggota *Dewan Komisaris* perusahaannya⁴⁷. Namun untuk jabatan (*anggota Dewan*) *Komisaris* tidak berlaku (tidak boleh diduduki oleh TKA dalam hal perusahaan penanaman modal didirikan apabila seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Indonesia⁴⁸. Dalam kaitan ini ada pertentangan dengan ketentuan yang baru dalam Keputusan Menteri, antara lain:

⁴⁴ Pasal 27 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁴⁵ Pasal 43 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁴⁶ Pasal 3 ayat (1) Keppres No.75 Tahun 1995 tentang Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (Keppres No.75/1995).

⁴⁷ Pasal 3 ayat (3) Keppres No.75/1995

⁴⁸ Pasal 3 ayat (2) Keppres No.75/1995

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 463 tahun 2012 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri bahan Kimia dan Barang dari Bahan Kimia, pada LAMPIRAN kode ISCO Nomor 1210, nama jabatan Komisaris (*Commisioner*) disebutkan dan berarti terbuka bagi TKA yang dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan kimia tanpa melihat apakah dalam rangka penanaman modal (*investasi*), baik modal dalam negeri atau modal luar negeri ⁴⁹. Selanjutnya pemilik modal (*owners*) bagi perusahaan penanaman modal yang di dirikan dalam bentuk patungan (*joint venture*) antara modal asing dengan modal Warga Negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia, atau pada perusahaan penanaman modal yang di dirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Indonesia,

oleh Warga Negara Indonesia, penunjukkan anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dilakukan sesuai kesepakatan para pihak ⁵⁰. Dengan demikian Undang-Undang tidak memberikan batasan, tetapi diserahkan kepada para pihak.

Dengan kata lain, jabatan (anggota) Direksi pada perusahaan yang di dirikan bukan dalam rangka Undang-Undang penanaman modal, terbuka bagi (boleh diduduki oleh) TKA. Akan tetapi sebaliknya, jabatan (anggota Dewan) Komisaris pada perusahaan yang di dirikan bukan dalam rangka Undang-Undang penanaman modal, hanya terbuka bagi Tenaga Kerja Indonesia ⁵¹.

Terkait dengan pembatasan TKA, karena ini menyangkut beberapa sektor dan instansi yang terkait, keputusan terbuka atau tertutup sejatinya adalah kewenangan Presiden melalui

⁴⁹ vide LAMPIRAN Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 464 Tahun 2012 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Perdagangan Besar Dan Eceran serta Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor (juga pada kode 2010 jabatan Komisaris / *Commissioner*). Selain itu, ada beberapa regulasi lainnya, yakni :

- LAMPIRAN I dan II Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 708 Tahun 2012 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Kesenian, Hiburan dan Rekreasi Golongan Pokok Kegiatan Hiburan, Kesenian, dan Kreativitas dan Golongan Pokok Olah Raga Dan Rekreasi Lainnya (juga pada kode 2010 jabatan Komisaris / *Commissioner*);
- LAMPIRAN Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 707 Tahun 2012 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Transportasi dan Pergudangan Golongan Pokok Angkutan Udara (juga pada kode 2010 jabatan Komisaris / *Commissioner*).
- LAMPIRAN Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-247/MenX/2011 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Konstruksi (juga pada kode 2010 jabatan Komisaris / *Commissioner*)

⁵⁰ Pasal 3 ayat (4) Keppres No.75/1995

⁵¹ Pasal 4 Keppres No.75/1995

Keputusan Presiden layaknya Keppres Nomor 75 Tahun 1995 tentang TKWNAP. Hal ini guna menghindari adanya kesan pengaturan secara sepihak oleh instansi ketenagakerjaan.

IMTA Bagi TKA Di Luar Hubungan Kerja

IMTA bagi TKA di *luar hubungan kerja* belum ada rujukan hukumnya dalam peraturan perUndang-Undangan, khususnya UU Nomor 13 Tahun 2003. Namun salah satu Pasal dalam UU dimaksud memberikan peluang untuk mengatur TKA di *luar hubungan kerja*, yaitu Pasal 49 yang berbunyi “*ketentuan mengenai penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) tenaga kerja pendamping, diatur dengan Keputusan Presiden (Keppres)*”. Keppres No. 75 Tahun 1995 yang ada dan sebagaimana dimaksud ketentuan tersebut, saat ini hanya mengatur penggunaan TKA (istilahnya TKWNAP) untuk menduduki jabatan anggota *Board of Director* (anggota Direksi atau Pengurus) dan anggota *Board of Commisioner* (anggota Dewan Komisaris atau Pengawas). Artinya, Keppres dimaksud belum mengatur semuanya, tetapi hanya mengatur penggunaan TKA di *luar hubungan kerja* bagi anggota Direksi dan Komisaris, tidak termasuk TKA yang akan bekerja sebagai *installer, after sales service, intercorporate transfer*, termasuk *impresariat*

dan lain-lain yang belum terakomodir aturannya. Oleh karenanya ada kekosongan hukum yang cukup mengganggu pelayanan penggunaan TKA oleh sponsor.

IMTA Untuk KEK

Pada prinsipnya, ketentuan penggunaan tenaga kerja asing atau TKA di KEK sama seperti ketentuan penggunaan TKA (pada umumnya) di daerah lain, yakni harus mengutamakan warga Negara Indonesia (maksudnya: tenaga kerja Indonesia, TKI) sesuai ketentuan yang berlaku (UU No.13/2003 dan peraturan pelaksanaannya). Hanya ada beberapa pengecualian, khususnya bagi TKA yang akan menduduki jabatan sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

Izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) bagi TKA pada jabatan sebagai – anggota- Direksi atau -anggota Dewan-Komisaris diberikan sekali dan berlaku selama TKA yang bersangkutan menjadi -anggota-Direksi atau -anggota Dewan- Komisaris.⁵² Dengan demikian, IMTA untuk anggota Direksi/anggota Dewan Komisaris persyaratan (jangka waktu)-nya sama seperti RPTKA - yakni- tanpa batasan jangka waktu.

Tata cara memperoleh IMTA di Kawasan Ekonomi Khusus mengikuti ketentuan permohonan IMTA sebagaimana

⁵² Pasal 41 UU No. 39 Tahun 2009 tentang Kawasan Ekonomi Khusus (UU KEK No.41/2009)

layaknya permohonan IMTA pada umumnya, yakni mengajukan permohonan kepada <i>Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing</i> guna mendapatkan Rekomendasi Visa ⁵³(TA-01) dengan melampirkan persyaratan yang diperlukan ⁵⁴: Bilamana permohonan memenuhi syarat, <i>Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing</i> menerbitkan Rekomendasi Visa (TA-01) -yang berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) bulan sejak diterbitkan ⁵⁵-, dan	Apabila Ditjen Imigrasi mengabulkan permohonan visa (untuk dapat bekerja atas nama TKA yang bersangkutan) dan menerbitkan surat pemberitahuan persetujuan pemberian visa, selanjutnya pemberi kerja TKA mengajukan permohonan IMTA dengan melampirkan persyaratan IMTA sebagaimana umumnya ⁵⁶. Dalam hal semua persyaratan telah dipenuhi, <i>Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing</i> menerbitkan IMTA untuk KEK
---	--

⁵³ Pasal 1 angka 18 dan 21 UU Keimigrasian Nomor 6 tahun 2011, Visa (Visa RI) adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang *di Perwakilan RI* atau *di tempat lain* yang ditetapkan oleh Pemerintah RI, yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian *Izin Tinggal* (ITAS / ITAP) yakni izin yang diberikan kepada orang asing oleh Pejabat Imigrasi atau Pejabat Dinas Luar Negeri untuk berada di wilayah Indonesia.

Macam-macam **Visa** yang diatur dalam, khususnya Pasal 34 jo Pasal 35 s/d 47, adalah:

- **Visa Diplomatik**, yakni visa yang diberikan kepada orang asing pemegang Paspor Diplomatik dan Paspor lain untuk masuk Wilayah Indonesia guna melaksanakan tugas yang bersifat diplomatik (Pasal 35).
- **Visa Dinas**, yakni visa yang diberikan kepada orang asing pemegang Paspor Dinas dan Paspor lain yang akan melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia dalam rangka melaksanakan tugas resmi yang tidak bersifat diplomatik dari pemerintah asing yang bersangkutan atau organisasi internasional (Pasal 36)
- **Visa Kunjungan**, yakni visa yang diberikan kepada orang asing yang akan melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia dalam rangka kunjungan tugas pemerintahan, pendidikan, sosial budaya, pariwisata, bisnis, keluarga, jurnalistik, atau singgah untuk meneruskan perjalanan ke negara lain (Pasal 38). Dalam Penjelasan Pasal disebutkan, (angka 8) bahwa *visa kunjungan* dalam penerapannya dapat diberikan untuk melakukan kegiatan, antara lain (terkait dengan ketenagakerjaan): memberikan bimbingan, penyuluhan dan pelatihan dalam penerapan dan inovasi teknologi industri untuk meningkatkan mutu dan desain produk industri serta kerjasama pemasaran luar negeri bagi Indonesia. (angka 16 dan 17 serta 18) mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia; melakukan audit kendali mutu produksi, atau inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia; serta bagi C-TKA dalam uji coba kemampuan dalam bekerja.
- **Visa Tinggal Terbatas, VTT** yakni visa yang diberikan kepada orang asing, :
 - a. Sebagai rohaniawan, **tenaga ahli**, **pekerja**, **peneliti**, **pelajar**, **investor**, lanjut usia dan keluarganya, serta ...";
 - b. Dalam rangka bergabung untuk bekerja di atas kapal, alat apung atau instalasi yang beroperasi di wilayah perairan nusantara, laut teritorial, landasan kontinen dan/atau ZEE Indonesia (Pasal 39). Dalam penjelasan Pasal (39) dimaksud -antara lain- disejelaskan, bahwa **VTT** diberikan kepada orang asing yang bermaksud bertempat tinggal dalam jangka waktu yang terbatas, dan dapat juga diberikan kepada orang asing *eks warga negara Indonesia* yang telah kehilangan kewarganegaraannya..."

⁵⁴ Pasal 23 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁵⁵ Pasal 23 ayat (3) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁵⁶ Pasal 24 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

ini selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja⁵⁷.
Jangka waktu berlakunya IMTA tersebut diberikan paling lama 1 (satu) tahun, walaupun kemudian dapat diperpanjang sesuai *planning* dalam RPTKA yang (lima tahun) tanpa batasan⁵⁸.

IMTA Untuk Pekerjaan Darurat

Seperti halnya RPTKA, untuk IMTA bagi TKA yang bekerja pada pekerjaan yang bersifat darurat, diatur secara khusus. Sifat kekhususan bagi IMTA untuk pekerjaan yang bersifat darurat adalah mengenai jangka waktu IMTA yang diberikan –hanya– untuk *jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari*⁵⁹.

Bagi pemberi kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA untuk *pekerjaan yang bersifat darurat* wajib mengajukan permohonan IMTA kepada Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing⁶⁰, dengan melampirkan persyaratan yang umum dan *rekomendasi dari instansi pemerintah yang berwenang*⁶¹.

Setelah memenuhi persyaratan, Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing menerbitkan IMTA untuk *pekerjaan yang bersifat darurat* dimaksud dalam waktu paling lama 1 (satu) hari kerja⁶².

IMTA Untuk Pemandu Nyanyi/Karaoke (Impresariat)

Usaha jasa *impresariat* adalah kegiatan pengurusan penyelenggaraan hiburan di (yurisdiksi) Republik Indonesia, baik yang mendatangkan maupun mengembalikan tenaga kerja asing di bidang seni dan olah raga⁶³.

Jangka waktu penggunaan TKA sebagai pemandu nyanyi/karaoke diberikan –hanya– paling lama 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang⁶⁴.

Pada satu tempat kerja nyanyi / karaoke, perbandingan antara TKI dan TKA harus 5 : 1. Artinya, Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA sebagai pemandu

⁵⁷ Pasal 24 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁵⁸ Pasal 41 UU KEK No.41/2009

⁵⁹ Pasal 29 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁶⁰ Pasal 29 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁶¹ Pasal 30 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁶² Pasal 31 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁶³ Pasal 1 angka 8 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁶⁴ Pasal 36 UU Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

nyanyi/karaoke disatu tempat kerja (hiburan), harus mempekerjakan pemandu/karaoke *tenaga kerja warga negara Indonesia* (TKI) yang jumlahnya 5 (lima) kali jumlah pemandu nyanyi/karaoke TKA⁶⁵.

ANALISA PEMBATAAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Disharmoni, kekosongan hukum dan adanya kemungkinan (peluang) untuk melakukan penyimpangan menjadi salah satu sebab sulitnya menegakkan ketentuan (*law enforce*) peraturan perUndang-Undangan di bidang penggunaan TKA. Demikian juga menjadi tidak ada kepastian hukum serta sulitnya pengambil tindakan atau kebijakan secara tegas terhadap tidak dindahkankan peraturan perUndang-Undangan terkait.

Adanya kekosongan hukum, khususnya ketentuan dan pengaturan mengenai penggunaan TKA yang bekerja di luar hubungan kerja (*non-employment relation*). Misal TKA yang bekerja sebagai profesional (akuntan, lawyer, dokter), TKA sebagai *installer officer, after sales service*, atau *intercorporate transfer* dan perbedaan persepsi bagi TKA anggota *Board of Director* (Direksi, Pengurus) atau anggota *Board of Commisioners* (Komisaris / Pengawas) menyebabkan sulitnya

mengontrol keluar-masuknya TKA pada jenis pekerjaan dimaksud. Walaupun dalam prakteknya, semua dianggap *mempekerjakan* TKA dalam *hubungan kerja (employment relation, dientsverhouding)* sebagai mana dimaksud Undang-Undang⁶⁶. Akan tetapi secara hukum bukan dan tidak dengan *perjanjian kerja (employment agreement, arbeidsovereenkomst)*.

Selain itu dilema perlakuan terhadap orang asing, di satu sisi, adanya ketentuan pembatasan penggunaan TKA untuk memberi kesempatan yang lebih luas kepada tenaga kerja *local*, namun pada sisi lain pintu Negara RI dibuka selebar-lebarnya untuk masuknya orang asing untuk kepentingan *tourisme* dan kepentingan soasial, kemanusiaan atau pendidikan tanpa pengaturan penggunaan TKA secara selektif dan pembatasan yang lebih ketat. Pembatasan (jangka waktu) penggunaan TKA secara filosofis adalah dalam rangka *transfert of knowledge* dan alih investasi (*divestasi*) untuk suatu produk tertentu, namun tentu dengan seleksi yang lebih ketat.

Oleh karena itu, perlunya perencanaan penggunaan TKA (RPTKA) dan –pengetatan-pemberian *izin penggunaan tenaga kerja warga negara asing* (IMTA) dimaksudkan agar penggunaan TKA dilaksanakan secara

⁶⁵ Pasal 37 UU Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁶⁶ Yang dimaksud mempekerjakan TKA dalam hubungan kerja, adalah mempekerjakan TKA atas dasar perjanjian kerja (langsung) antara TKA yang bersangkutan dengan Perusahaan (*sponsor*) dengan unsur-unsur ada pekerjaan, diberikan upah, ada perintah dan untuk waktu yang ditentukan (WKWI).

selektif dalam rangka pendayagunaan *tenaga kerja Indonesia* (TKI) secara optimal ⁶⁷.

Azas Sponsorship

Indonesia menganut azas sponsorship dalam penggunaan TKA. Maksudnya, TKA hanya boleh dan dapat bekerja di Indonesia hanya kalau ada sponsornya, yang disebut Pemberi kerja tenaga kerja asing.

Terkait dengan azas sponsorship tersebut, pemberi kerja tenaga kerja asing (*pemberi kerja TKA*) yang dapat mempekerjakan TKA, bisa badan hukum (*legal entity, rechtspersoon*), bisa juga badan-badan lainnya atau korporasi yang bukan badan hukum (*entity*) ⁶⁸. Yang penting, bahwa orang-perorangan (*natuurlijkepersoon*) tidak diperkenankan mempekerjakan TKA. Artinya orang selaku pribadi (*person*) tidak boleh menjadi sponsor seorang TKA dalam hubungan kerja ⁶⁹.

Dalam Penjelasan Pasal 1 UU Nomor 3 Tahun 1958 (yang sudah dicabut dengan UU Nomor 13 Tahun 2003), yang (tegas) dilarang, adalah TKA bekerja sebagai *tenaga kerja mandiri* (*vrijeberoepen*) atau *soleprerietorship*, *sole practitioner*, *sole trader*.

Bukan melarang orang perorangan untuk mempekerjakan TKA. Disini ada perubahan filosofi mempekerjakan TKA. Walaupun demikian, dalam UU Imigrasi yang Baru (UU Nomor 6 Tahun 2011) bagi seseorang yang terikat dalam pernikahan, diperkenankan menjadi sponsor pasangannya (suami/isterinya) sepanjang telah memenuhi ketentuan yang berlaku ⁷⁰. Namun sponsor tersebut dalam konteks Izin Tinggal dan bekerja dalam lingkungan keluarga (vide Pasal 48 ayat (3) jo Pasal 54 ayat (1) dan Pasal 61 UU No. 6 Tahun 2011).

Selain itu, dalam UU Penanaman Modal, investor (penanam modal) yang dapat mempekerjakan TKA adalah perseorangan atau badan usaha yang melakukan penanaman modal yang dapat berupa penanam modal dalam negeri (PMDN) dan penanam modal asing (PMA). Artinya investor tersebut, bisa orang perseorangan (*natuurlijke persoon*) dan bisa korporasi, baik badan hukum (*legal entity*) maupun bukan badan hukum (*entity*) ⁷¹. Dengan demikian kalau investor tersebut kebetulan bentuk usahanya adalah merupakan usaha orang-perorangan, maka tentu saja dapat menjadi sponsor bagi TKA (Pemberi Kerja

⁶⁷ Penjelasan Pasal 42 ayat (1) UU No.13/2003

⁶⁸ Pasal 1 angka 3 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁶⁹ Perhatikan makna Pasal 42 ayat (2) jo Pasal 42 ayat (4) UU No.13/2003.

⁷⁰ Pasal 61 UU Nomor 6 Tahun 2011 tentang Kelmigrasian.

⁷¹ Pasal 1 angka 4 UU No 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.

TKA). Sehingga masih beti “beda-beda tipis” dengan pemberi kerja TKA yang legal entity. Untuk membandingkan pengertian tersebut, dalam Permenakertrans sebagai amanat dari UU Ketenagakerjaan, disebutkan *Pemberi Kerja TKA*, meliputi ⁷²:

- a. kantor perwakilan **dagang** asing, *kantor perwakilan perusahaan asing* (atau sehari-hari disebut *representative office (RO)* semacam *Branch Office (BO)* ⁷³ atau *kantor perwakilan berita asing* yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- b. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia (subsidiary);
- c. badan usaha pelaksana proyek pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;
- d. badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;

- e. lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau keagamaan;
- f. usaha jasa impresariat;

Dalam ketentuan *Perwakilan Perusahaan Perdagangan Asing*, **dilarang** melakukan *action* perdagangan dan transaksi penjualan, baik di tingkat permulaan sampai dengan penyelesaiannya, seperti mengajukan *tender*, menanda-tangani *kontrak*, penyelesaian klaim dan sejenisnya ⁷⁴ kecuali diatur lain pada suatu sektor tertentu.

Perwakilan Perusahaan Perdagangan Asing hanya dapat ⁷⁵:

- a. Melakukan kegiatan memperkenalkan, mempromosikan dan memajukan pemasaran barang-barang yang dihasilkan oleh *Perusahaan Asing* atau gabungan *Perusahaan Asing* di luar Negeri yang menunjuknya, serta memberikan

⁷² Pasal 2 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁷³ Indonesia tidak mengenai *entity* berbentuk *Branch Office*. Jadi harus dalam bentuk *subsidiary* atau *RO*.

a. *Kantor Perwakilan Perusahaan Asing* adalah kantor perwakilan yang didirikan oleh *perusahaan asing* atau *beberapa perusahaan asing* di luar wilayah Indonesia dengan maksud untuk mengurus kepentingan *perusahaan* atau *perusahaan-perusahaan afiliasi* di Indonesia dan/atau di negara lain dan/atau mempersiapkan pendirian dan pengembangan usaha perusahaan *penanaman modal asing* di Indonesia dan/atau di negara lain ⁷³. Jadi, kegiatan Kantor Perwakilan asing ini hanya semata-mata melakukan pengurusan atas kepentingan perusahaannya di luar negeri tanpa diperbolehkan melakukan kegiatan yang bersifat ekonomis.

b. *Perwakilan Perusahaan Perdagangan Asing* adalah perorangan warga Negara Indonesia (WNI) atau warga Negara Asing (WNA) yang ditunjuk oleh *perusahaan asing* atau *gabungan perusahaan asing* di luar negeri sebagai perwakilannya di Indonesia ⁷³. *Perwakilan Perusahaan Perdagangan Asing* di Indonesia, dapat berbentuk Agen Penjualan (*Selling Agent*), Agen Pabrik (*Manufactures Agent*) dan/atau Agen Pembelian (*Buying Agent*).

⁷⁴ Pasal 4 Peraturan Menteri Perdagangan RI Nomor 10/M.DAG/Per/03/2006 tentang Ketentuan dan Tata Cara Penerbitan Surat Izin Usaha Perwakilan Perusahaan Perdagangan Asing.

⁷⁵ Pasal 3 Peraturan Menteri Perdagangan RI Nomor 10/M.DAG/Per/03/2006 tentang Ketentuan dan Tata Cara Penerbitan Surat Izin Usaha Perwakilan Perusahaan Perdagangan Asing.

keterangan-keterangan atau petunjuk-petunjuk bagi penggunaan dan pengimporan barang kepada perusahaan / pemakai dalam negeri;

- b. Melakukan penelitian pasar (*riset*) dan pengawasan penjualan (*control*) di dalam negeri dalam rangka pemasaran barang (*marketing*) dari *Perusahaan Asing* atau gabungan *Perusahaan Asing* di luar Negeri yang menunjuknya;
- c. Melakukan penelitian pasar (*riset*) atau – penelitian- barang-barang yang dibutuhkan oleh *Perusahaan Asing* atau gabungan *Perusahaan Asing* di luar Negeri yang menunjuknya, dan menghubungkan serta memberikan keterangan-keterangan dan petunjuk-petunjuk tentang syarat-syarat pengekspor barang kepada perusahaan di dalam negeri;
- d. Menutup kontrak untuk dan atas nama perusahaan yang menunjuknya dengan perusahaan di dalam negeri dalam rangka ekspor.

Walaupun *Perwakilan Perusahaan Perdagangan Asing* bisa merupakan perorangan warga Negara Indonesia (WNI) atau warga Negara Asing (WNA) yang mewakili suatu *perusahaan asing* atau *gabungan perusahaan*

asing di luar negeri, akan tetapi dapat menjadi sponsor bagi TKA (*expatriate*). Dalam Undang-Undang hanya ditegaskan, bahwa *pemberi kerja orang perseorangan (natuurlijke person)* dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA, *expatriate*)⁷⁶. Pernyataan (*statement*) tersebut kontradiksi dengan beberapa *pemberi kerja TKA* sebagaimana diatur dalam beberapa peraturan perUndang-Undangan lainnya. Seperti contoh, *RO* sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Perdagangan atau BUT seperti dimaksud dalam UU Migas/UU Pajak. Dalam peraturan perUndang-Undangan lama yang mengatur mengenai *tenaga kerja asing*, yang dilarang, adalah orang asing yang menjalankan sendiri suatu *pekerjaan bebas (vrije beroepen)*, seperti *pengacara*, dokter atau *akuntan* ⁷⁷.

PELAPORAN

Salah satu hal yang sangat penting dalam penggunaan TKA adalah informasi eksistensi TKA. Dalam Undang-Undang diatur, bahwa *Pemberi kerja TKA* wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada *Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing* atau

⁷⁶ Pasal 42 ayat (2) UU No.13/2003.

⁷⁷ Penjelasan Pasal 1 UU No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.

Gubernur atau Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Dirjen⁷⁸.

Selanjutnya Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau Gubernur atau Bupati/Walikota secara periodik (berkala) melaporkan IMTA yang diterbitkan setiap 3 (tiga) bulan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan tembusan kepada Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja⁷⁹. Namun ketentuan ini tidak pernah diterapkan secara konsisten.

PENGAWASAN

Sebagaimana telah disinggung, bahwa adanya kekosongan hukum dan disharmoni peraturan perUndang-Undangan yang mengatur mengenai TKA, menjadikan sulitnya melakukan control terhadap TKA (orang asing) yang bekerja di Indonesia. Demikian juga karena tidak ada data yang dapat dipercaya, maka pengawasan TKA juga lemah. Sejatinya pengawasan terhadap *Pemberi kerja* TKA yang mempekerjakan TKA dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan⁸⁰. Akan tetapi *action* pengawasan ini hanya dilakukan saat ada permasalahan baik terhadap pemberi kerjanya atau pada diri TKA yang bersangkutan. Pada bagian akhir dapat disimpulkan, bahwa

policy terhadap penggunaan TKA sudah cukup memadai namun adanya disharmoni, adanya kekosongan hukum menjadi kendala dalam menegakkan peraturan perUndang-Undangan yang mengatur mengenai penggunaan TKA untuk bekerja di *entity* dan lembaga-lembaga Indonesia.

Ketentuan mengenai perencanaan penggunaan TKA (RPTKA) dan pemberian izin (IMTA) yang cukup selektif dengan persyaratan yang ketat sudah merupakan *tools* untuk menegakkan aturan di bidang TKA, akan tetapi disharmoni peraturan perUndang-Undangan pada beberapa sector terkait melemahkan bagi pegawai pengawas untuk melakukan *law enforce*.

Oleh karena itu, sebagai *input* dan masukan pada tulisan ini adalah perlunya dilakukan harmonisasi peraturan perUndang-Undangan dengan menyamakan persepsi kepada semua sektor / instansi yang terlibat dengan pelayanan masuknya TKA untuk bekerja di Indonesia. Beberapa peraturan perUndang-Undangan yang terbit setelah reformasi, sudah dapat mengakomodir kesamaan persepsi dimaksud, akan tetapi masih banyak *PR* lain yang perlu disempurnakan untuk memperbaiki semua ketentuan yang berkenaan dengan penggunaan TKA, sehingga tidak merugikan pasar kerja tenaga kerja *local*.

Demikian, semoga tulisan ini menambah wawasan dan pemahaman mengenai penggunaan TKA di Indonesia. Selamat bekerja.

⁷⁸ Pasal 41 ayat (1) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁷⁹ Pasal 41 ayat (2) Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

⁸⁰ Pasal 42 Permenakertrans No.Per-02/Men/2008

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Oleh: Kadino BS

I. PENDAHULUAN

Hukum merupakan pencerminan dari kebijakan Pemerintah yang tertuang dalam peraturan perUndang-Undangan khususnya di bidang ketenagakerjaan yang secara pokok diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Ruang lingkup pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi pra kerja, dalam hubungan kerja dan purna kerja. Oleh karena itu lingkup materi dari Undang Undang No. 13 Tahun 2003 cakupannya lebih luas dibanding BW (KUH-Per) yang hanya mengatur dalam hubungan kerja.

Baiklah, dalam kaitan ini pembahasan akan kami titik-beratkan pada lingkup "hubungan kerja" dimana pekerja melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja yang diperjanjikan antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha dengan imbalan upah.

Dalam hubungan kerja inilah diperlukan adanya perlindungan hukum bagi pekerja yang melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya.

II. PERKEMBANGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Secara politis peraturan perUndang-Undang ketenagakerjaan merupakan kumpulan produk empat jaman, yakni jaman kolonial, jaman sesudah kemerdekaan, jaman orde baru dan era reformasi. Disebutkan era reformasi, karena reformasi tersebut menyangkut reformasi hukum disamping reformasi politik dan ekonomi. Sementara selama pendudukan Jepang di Indonesia (1942 – 1945) tidak terdapat produk hukum di bidang ketenagakerjaan.

Setelah lahirnya Orde Baru (1966) semakin nampak kebutuhan pencerminan falsafah Pancasila sebagai falsafah

Bangsa dan Negara pada seluruh sistem hukum yang mengatur masalah-masalah ketenagakerjaan di Indonesia, bahkan harus menjiwai dan tercermin dalam seluruh aspek kehidupan dalam proses produksi barang dan jasa, sesuai nilai-nilai Pancasila. Upaya pencerminan falsafah Pancasila tersebut merupakan proses perubahan dari tata nilai hukum Kolonial kearah terwujudnya tata nilai hukum Nasional khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Maka pada tahun 1969 lahirlah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja sebagai perwujudan dari Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara No.XXVIII/MPRS/1966 yang telah menetapkan beberapa keputusan dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 ini merupakan produk hukum Orde Baru yang pertama kalinya yang mengatur masalah ketenagakerjaan dimulai dari sebelum orang mencapai usia kerja sampai pada akhir hayatnya, dalam pengertian *pra employment, during employment dan post employment*.

Akan tetapi Undang-Undang ini masih memberlakukan sejumlah Undang-Undang yang diterbitkan sebelumnya, yaitu antara lain:

1. Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 No.33 jo Undang-Undang No.2 Tahun 1951;

2. Undang-Undang Kerja Tahun 1948 No. 12 jo Undang-Undang No. 1 Tahun 1951;
3. Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951;
4. Undang-Undang No. 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan;
5. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan;
6. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
7. Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing;
8. Penpres No. 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan lock Out di Perusahaan-perusahaan Jawatan dan badan-badan Vital (dinyatakan sebagai Undang-Undang berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 1969 dalam masa Orde Baru).
9. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Sejumlah Undang-Undang tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 18 UU. No. 14 Tahun 1969 dinyatakan tetap berlaku dan dianggap sebagai peraturan pelaksanaan dari UU. No. 14 Tahun 1969 untuk melaksanakan pasal-pasal yang belum diterbitkan peraturan pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang ini.

Dalam proses transformasi nilai-nilai memang perlu ditumbuhkan sikap mental dan sikap sosial dengan memperhatikan berbagai faktor baik intern maupun ekstern.

Sedikitnya ada 2 hal yang menonjol dalam jaman Orde Baru, yakni:

- a. Pembinaan Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) yang kemudian menjadi Hubungan Industrial Pancasila (HIP);
- b. Pembinaan hukum di bidang ketenagakerjaan dengan bersumber pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kebijaksanaan pembinaan Hubungan Industrial Pancasila merupakan konsekuensi logis bagi terwujudnya kehidupan Demokrasi Pancasila sebagai pendukung utama dalam upaya menciptakan iklim yang sehat dalam proses produksi, sehingga dapat mewujudkan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha atau industrial peace. Kebijakan tersebut didukung oleh peranan dan fungsi hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan sebagai institusi sosial yang menumbuhkan sikap mental dan sikap sosial para pelaku proses produksi ke arah terciptanya hubungan industrial yang harmonis, serasi, selaras dan seimbang.

Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan dengan corak dan kondisinya yang ada, setidaknya telah berfungsi sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan

masyarakat industrial, baik dalam proses pemulihan ketertiban dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan, maupun dalam proses pengerahan dan pembentukan pola-pola perilaku yang baru. Secara kualitas Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan dapat mengintegrasikan kepentingan-kepentingan dalam suatu kondisi yang harmonis di mana antara pekerja dan pengusaha merupakan partner dalam proses produksi.

Upaya pembinaan Hubungan Industrial Pancasila dipertegas dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti Undang-Undang No. 14 Tahun 1969. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 ini terdiri dari atas 18 Bab dan 199 pasal dengan muatan materi lebih bersifat teknis, sehingga tidak kenyal dalam mengikuti perkembangan tuntutan jaman. Terbukti Undang-Undang tersebut beberapa kali mengalami penundaan pengundangan karena masyarakat tidak dapat menerima diundangkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997.

Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 ini termasuk produk jaman Orde Baru yang proses pembentukannya memasuki masa transisi menjelang akan berakhirnya periode jaman Orde Baru.

Produk peraturan perUndang-Undangan dalam bentuk Undang-Undang yang terbit selama periode jaman orde baru, antara lain:

1. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; 2. Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Swasta; 3. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja; 4. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang ini mencabut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, sementara Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, Undang-Undang No. 7 Tahun 1981, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 merupakan peraturan Pelaksanaan dari Undang-Undang No. 14 Tahun 1969). Tetapi karena terjadi gejolak politik yang sangat cepat dan mendasar seiring dengan era reformasi yang sedang berlangsung yang memaksa perubahan secara menyeluruh yang mencakup perkembangan politik, ekonomi, dan social yang melahirkan nilai aspirasi baru, maka terjadilah perpanjangan masa diberlakukannya Undang-Undang tersebut dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada tanggal 1 Oktober 1997 diubah menjadi mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2000.	Oleh karena itu, untuk memberi kepastian hukum bagi masyarakat dan aparat penegak hukum perlu ditegaskan bahwa setelah diundangkannya Undang-Undang tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, maka semua peraturan perUndang-Undangan yang dicabut oleh Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198, tetap berlaku sampai dengan tanggal 1 Oktober Tahun 2000. Namun sampai dengan tahun 2000 situasi dan kondisi politik yang belum memungkinkan, Pemerintah masih menyusun strategi untuk menyempurnakan Undang-Undang Nomor 25 yang belum sempat dijalankan walaupun secara yuridis sudah berlaku sejak 1 Oktober 1998. Untuk melakukan penyempurnaan tersebut, Pemerintah melalui Amanat Presiden Nomor R.11/PU/V/2000 tanggal 8 Mei 2000 telah mengajukan Rancangan Undang-Undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan sebagai Pengganti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan kepada Dewan Perwakilan Rakyat. Tetapi mengingat keterbatasan waktu dan luasnya cakupan materi yang harus dibahas dengan cermat, ini berakibat bahwa pembahasan Rancangan Undang-Undang tersebut belum dapat diselesaikan sebelum 1 Oktober 2000.
---	--

Sementara itu untuk menghasilkan Undang-Undang yang memenuhi harapan masyarakat diperlukan kecermatan dalam pembahasan disamping waktu yang memadai.

Oleh sebab itu, agar tidak terjadi kekosongan hukum, Pemerintah mengambil tindakan/langkah-langkah untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang yang pada dasarnya mengubah ketentuan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi tanggal 1 Oktober 2002.

Akhirnya sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR NO. XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja yang merupakan awal dari Reformasi Bidang Ketenagakerjaan. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Beberapa peraturan perUndang-Undangan tentang ketenagakerjaan

yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Oleh karena itu pada tanggal 25 Maret 2003, Pemerintah mengundangkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang baru sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Produk hukum berbentuk Undang-Undang dalam periode jaman reformasi, antara lain :

1. Undang-Undang No. 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
2. Perpu No. 3 Tahun 2000 tentang Perubahan UU. No. 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Berlakunya UU. No. 25 Tahun 1997;
Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
3. Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Perpu No. 3 Tahun 2000 menjadi Undang-Undang;

4. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (mencabut Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 dan sejumlah Undang-Undang lainnya);
5. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (mencabut Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, akan tetapi semua peraturan pelaksanaan dari kedua Undang-Undang yang dicabut ini masih dinyatakan berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

III. PERLINDUNGAN PEKERJA

Berawal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perlindungan pekerja dapat ditinjau dari berbagai aspek, meliputi aspek sosial politik, aspek sosial ekonomi, aspek sosial budaya, dan aspek-aspek lainn yang berkaitan dengan perlindungan pekerja.

1. Aspek Sosial Politik

Ketentuan Pasal 104 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi

anggota serikat pekerja/buruh. Tentu saja pembentukan dilakukan secara demokratis. Dalam konteks yang lebih luas, hak setiap orang untuk mendirikan dan menjadi anggota suatu organisasi guna melindungi dan memperjuangkan kepentingannya dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945.

Berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama berdasarkan ketentuan penjelasan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 adalah untuk: a. Menjamin kebebasan pekerja untuk masuk atau tidak masuk serikat pekerja; b. Melindungi pekerja terhadap campur tangan pengusaha dalam soal ini; c. Melindungi terhadap campur tangan pengusaha dalam mendirikan, cara mengurus organisasi, khususnya mendirikan organisasi di bawah pengaruh pengusaha atau yang didukung secara finansial atau cara lain oleh pengusaha; d. Menjamin perkembangan dan penggunaan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.

Hak untuk berorganisasi dan perundingan bersama dalam berbagai perjanjian dihargai dengan cara memberikan fasilitas atau setidaknya kelonggaran-kelonggaran kepada petugas tertentu dari serikat pekerja. Dalam kegiatan kongres atau rapat-rapat tertentu dapat disediakan tempat oleh pengusaha untuk kepentingan serikat pekerja. (Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949).

Selanjutnya Peraturan Perusahaan dinyatakan *tidak sah* apabila peraturan itu mewajibkan pengusaha hanya menerima pekerja atau menolak pekerja atau mewajibkan pekerja agar hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada pengusaha dari golongan tertentu baik berkenaan dengan agama, golongan, warga negara atau bangsa maupun karena keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan.

Dalam perkembangan pelaksanaan-nya perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. PER.16/MEN/XI/2011 merupakan suatu sarana Hubungan Industrial Pancasila untuk menciptakan suatu kondisi hubungan industrial yang sehat, serasi, selaras dan seimbang, karena hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan partner dalam proses produksi.

Untuk menjamin tegaknya demokrasi dan tertibnya suatu organisasi pekerja maka persyaratan pokok terbentuknya organisasi pekerja diatur dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Lebih jauh ditegaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai azas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945, dan bertujuan melindungi dan membela hak dan

kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

2. Aspek Sosial Ekonomi

Dalam Pasal 29 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi menuju terwujudnya produktivitas nasional. Oleh karena Undang-Undang ini hanya merumuskan pokok-pokok untuk menjamin kedudukan sosial ekonomis pekerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur keutuhan sosial ekonomi pekerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia.

Kebutuhan sosial ekonomi pekerja tersebut lebih bertitik tolak pada penghasilan yang layak bagi kemanusiaan yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja dan perbaikan syarat-syarat kerja serta hal-hal lain yang menyangkut hak-hak pekerja yang selalu berkaitan dengan pekerjaan sebagai sumber penghasilan pekerja yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat keterampilan dan produktivitas pekerja serta perbaikan syarat-syarat kerja akan memberikan dampak pada penerimaan upah yang lebih tinggi, sehingga layak dapat memenuhi kebutuhan hidup minimumnya.

Kebijakan pengupahan diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan. Seperti dikemukakan dalam Pasal 88 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003 bahwa Kebijakan pengupahan melindungi pekerja/buruh.

Sistem ini didasarkan atas prestasi kerja pekerja dan tidak dipengaruhi oleh tunjangan lain yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja. Pembayaran upah pada prinsipnya diberikan dalam bentuk uang, tetapi apabila pemberian sebagian upah dalam bentuk barang nilainya tidak melebihi dua puluh lima persen dari nilai upah yang diterima.

Sebagai mekanisme dalam upaya peningkatan produktivitas kerja terdapat beberapa perbedaan dalam sistem pengupahan yang didasarkan pada perbedaan tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan masing-masing perusahaan. Oleh karena itu kebijakan pengupahan dilakukan secara sub sektoral, sektoral dan su sektoral regional.

Pengusaha wajib mentaati ketentuan upah minimum regional (UMR) tersebut dan bagi yang belum mampu atau tidak mampu melaksanakan ketentuan UMR dengan alasan-alasan yang dapat dipertanggung-jawabkan dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan UMR kepada Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi atau Pejabat yang ditunjuk baik sendiri-sendiri atau melalui asosiasi perusahaan sejenis sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Dalam menghadapi risiko sosial bagi pekerja dalam melakukan pekerjaan yang berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan meninggal dunia, maka diatur pula jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur secara rinci dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang meliputi 4 program yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Kaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua; dan
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut merupakan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja beserta keluarganya yang merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya terhadap perusahaan tempat bekerja.

Pada dasarnya bahwa program jamsostek tersebut memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang sebagai akibat terjadinya risiko sosial yang dialami pekerja yang bersangkutan.

3. Aspek Sosial Budaya

Perlindungan pekerja ditinjau dari aspek sosial budaya ditekankan pada perlindungan pekerja cacat, pekerja anak dan pekerja wanita yang menyangkut keluhuran harkat, martabat dan kesusilaan.

Dalam Pasal 67 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pada prinsipnya pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Anak terpaksa bekerja adalah anak yang berumur 14 tahun keatas karena alasan sosial ekonomi, terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan baik untuk keluarga maupun memperoleh penghasilan untuk dirinya sendiri. Di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 Pemerintah Indonesia telah mendeklarasikan usia minimum seorang anak untuk diperbolehkan bekerja adalah 15 tahun (sesuai dengan Konvensi ILO No. 138 tahun 1973). Pekerjaan apapun yang membahayakan anak-anak secara fisik, mental kesehatan dan moral tidak boleh dilakukan oleh mereka yang berusia dibawah 18 tahun. Tetapi jika aspek kesehatan, keselamatan dan moral terlindungi secara penuh dan jika mereka mendapatkan pelatihan pekerjaan yang memadai, maka mereka yang berusia lebih muda sampai batas 16 tahun diperbolehkan melakukannya.

Anak berusia 13 sampai 15 tahun boleh melakukan pekerjaan ringan selama tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka atau mengganggu kehadiran mereka di sekolah atau mengikuti program pelatihan

dan orientasi kejuruan. Keadaan badan anak umumnya masih lemah. Dipandang dari sudut pendidikan, anak harus bersekolah sampai 14 tahun, yaitu sampai sekolah menengah atau sesudah keluar sekolah dasar ditambah 2 atau 3 tahun sekolah kejuruan.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan bukan merupakan perlindungan yang berlebihan, tetapi karena kodratnya sebagai perempuan yang harus diberikan perlindungan lebih banyak dan sifatnya spesifik dibandingkan pekerja laki-laki dengan pertimbangan harkat, martabat dan kesusilaan.

Kodrat sebagai perempuan mengalami kehamilan, melahirkan, menyusui, dan haid, sedangkan kondisi fisik lebih lemah dibanding dengan laki-laki. Oleh karena itu perlu dijamin keamanannya dari gangguan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan kemanusiaan serta moral agama.

Dalam pelaksanaan pembangunan tingkat partisipasi pekerja perempuan senantiasa meningkat dari waktu ke waktu bahkan merupakan salah satu penggerak pembangunan yang harus dipadukan antara aspirasi, peranan dan kepentingannya ke dalam gerak pembangunan bangsa melalui peran aktifnya dalam seluruh sektor kegiatan pembangunan.

Di lain pihak perlu peningkatan perlindungannya khusus yang berkaitan dengan kodrat, harkat, martabat dan kesusilaannya.

Dalam Pasal 76 UU. No. 13 Tahun 2003 disebutkan, antara lain:

- 1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib: a) memberikan makanan dan minuman bergizi, dan b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00.

Tanpa mengurangi ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat pada umumnya, maka pekerja harus diberi kesempatan sepantasnya untuk menjalankan kewajiban menurut agama dan kepercayaannya masing-masing.

Sehubungan dengan hal tersebut maka yang ditempuh dalam rangka perlindungan bagi pekerja perempuan adalah sebagai berikut:

- 1) memantapkan pelaksanaan peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan;

- 2) membina pengusaha untuk memahami prinsip dasar perlindungan pekerja khususnya pekerja perempuan;
- 3) meningkatkan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang lebih manusiawi;
- 4) meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dan lembaga pemerduli terhadap pekerja perempuan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 telah diatur tentang Keselamatan Kerja. Dalam pelaksanaannya keselamatan kerja tidak dapat terlepas kaitannya dengan kesehatan kerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja.

Semakin pesatnya laju perkembangan industrialisasi, mekanisasi, elektrifikasi dan modernisasi tidak menutup kemungkinan timbulnya sumber bahaya yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul akibat kerja. Oleh karena itu perlu perlu diimbangi dengan intensitas kerja, cara kerja, perlindungan kerja dan kualitas pekerja.

Dalam Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa "setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral

kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Sebaliknya setiap pengusaha diwajibkan untuk memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan pegawai pengawas ketenagakerjaan dan ahli keselamatan kerja menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya Undang-Undang ini.

Hal-hal yang menjadi kewajiban pengusaha dalam pelaksanaan Undang-Undang ini, antara lain:

- a. Menunjukkan dan menjelaskan pada setiap pekerja baru tentang:
 - kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja;
 - pengamanan dan alat perlindungan yang diharuskan di tempat kerja;
 - alat pelindung diri bagi pekerja yang bersangkutan;
 - cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Pengusaha hanya dapat mempekerjakan pekerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa pekerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut.
- c. Mengadakan pembinaan bagi semua pekerja yang berada di bawah pimpinannya dalam mencegah kecelakaan kerja dan penanggulangan

kebakaran, serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan.

- d. memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterima bekerja di perusahaannya atau akan dipindahkan sesuai dengan sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja.

Perlu diketahui bahwa dalam rangka meningkatkan dan memasyarakatkan keselamatan dan kesehatan kerja telah ditetapkan Pola Kampanye Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

5. Perlindungan Upah

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

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

Dalam perkembangan ekonomi yang makin stabil dan makin mantap, maka peraturan perlindungan upah diupayakan kearah sistem pembayaran upah secara keseluruhan.

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

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

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

Hak untuk menerima upah bagi pekerja timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

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

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

Gambaran secara umum dapat dilihat bahwa apa yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, tidak jauh berbeda dengan materi pokok mengenai pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk penjabaran lebih lanjut akan diatur dalam Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini.

6. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial, adalah suatu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja karena mengalami resiko sosial seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua atau meninggal dunia. Bentuk jaminan sosial dapat berupa uang, sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang atau berupa pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami. Perlindungan jaminan sosial di Indonesia dimulai secara bertahap baik kepesertaan maupun programnya.

Untuk menyeragamkan pengertian dan penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja, ILO mengeluarkan konvensi mengenai standar jaminan sosial untuk menjadi pedoman. Di dalam Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial

disebutkan, kegiatan jaminan sosial meliputi perawatan kesehatan, tunjangan sakit, tunjangan pengangguran, tunjangan hari tua, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan bersalin, tunjangan keluarga, tunjangan tidak mampu, dan tunjangan janda dan yatim piatu.

Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dijelaskan bahwa tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi resiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Untuk itu, dilakukan perlindungan tenaga kerja dalam program Jamsostek, agar dapat memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Undang-Undang menjamin setiap tenaga kerja beserta keluarganya berhak atas jaminan sosial. Jamsostek mempunyai aspek, antara lain memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya, dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan, termasuk tenaga kerja tenaga kerja harian lepas, borongan dan waktu tertentu. Untuk itu, program Jamsostek wajib dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap pekerjanya yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja, dan secara bertahap akan diberlakukan pula bagi mereka yang berada di luar hubungan kerja.

Pengusaha yang wajib mengikuti program Jamsostek, adalah perusahaan yang berbadan hukum atau tidak, usaha sosial dan usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja.

Dalam UU Jamsostek, program jaminan sosial mencakup: 1) jaminan kecelakaan kerja (JKK), 2) jaminan kematian (JK), 3) jaminan hari tua (JHT) dan 4) jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

Program Jamsostek tersebut merupakan program bersifat dasar dengan berazaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945.

Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi pekerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Bagi perusahaan yang belum diwajibkan ikut serta dalam program Jamsostek karena masih mempekerjakan pekerja di bawah 10 orang, atau membayar upah di bawah 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, maka perusahaan tersebut diwajibkan memberikan santunan kecelakaan kerja sebesar yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.

Ketentuan lebih lanjut mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang secara teknis diatur dalam Petunjuk Teknisnya.

7. Penyelesaian Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 136 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penyelesaian hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Tetapi apabila tidak tercapai kata sepakat, maka melalui prosedur yang diatur dengan Undang-Undang.

Penyelesaian Hubungan Industrial lebih ditekankan kepada upaya damai melalui musyawarah untuk mencapai mufakat antara pihak-pihak, atau melalui pemerantaraan dan membolehkan melalui arbitrase sukarela.

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) telah ditetapkan tata cara dan proses penyelesaian PPHI. Penyelesaian diluar pengadilan merupakan tahapan penyelesaian yang bersifat wajib. Dalam pelaksanaannya, penyelesaian diluar pengadilan, secara garis besar terbagi atas dua bagian besar, yaitu penyelesaian oleh para pihak sendiri secara bipartit dan bagian

yang kedua penyelesaian dengan bantuan pihak ketiga.

Pertama sekali, para pihak diminta untuk senantiasa mencegah terjadinya perselisihan dengan berbagai cara. Apabila setelah pencegahan perselisihan masih juga harus terjadi, pada tingkat pertama dirundingkan diantara para pihak secara bipartit, yang diatur tata cara dan lamanya waktu penyelesaian perselisihan.

Kedua, apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, diatur tata cara penyelesaian berikutnya. Para pihak dapat melakukan pilihan penyelesaian selanjutnya. Dapat dilakukan melalui arbitrase, atau konsiliasi yang disepakati kedua belah pihak, sesuai dengan kasus dan kewenangan yang diberikan oleh Undang-Undang.

Dalam hal kedua bentuk penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi dimaksud tidak disepakati, penyelesaian melalui mediasi menjadi penyelesaian yang wajib ditempuh. Untuk penyelesaian melalui arbitrase pada dasarnya tidak dapat lagi digugat melalui pengadilan hubungan industrial, sedangkan terhadap penyelesaian melalui konsiliasi/mediasi, para pihak yang keberatan dengan anjuran konsiliator/mediator, dapat mengajukan gugatan ke muka Pengadilan Hubungan Industrial.

8. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Badan Usaha baik milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Putusnya hubungan kerja merupakan permulaan dari masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup para pekerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah PHK adalah bahwa sedapat mungkin PHK harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang.

Akan tetapi apabila pemutusan hubungan kerja benar-benar sudah tidak dapat dihindari lagi, maka pengusaha harus merundingkannya kepada pekerja yang bersangkutan guna menyelesaikan masalah PHK tersebut secara musyawarah.

Apabila jalan perundingan tersebut benar-benar sudah tidak menghasilkan kesepakatan, barulah pemerintah campur tangan. Bentuk campur tangan ini merupakan pengawasan preventif melalui sistem penetapan PHK yang kewenangan ini diberikan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyelesaikan penetapan PHK menurut tata cara yang berlaku dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam penetapan ini Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat mewajibkan pengusaha memberikan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sesuai ketentuan yang berlaku.

9. Pembinaan Hubungan Industrial

Pasal 102 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan ada 3 (tiga) fungsi dalam melaksanakan hubungan industrial adalah sbb:

- a. Fungsi Pemerintah adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan.
- b. Fungsi pekerja dan serikat pekerja adalah menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban

demi kelangsungan produksi dan menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keahlian dan keterampilan, ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- c. Fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja.

Pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Hal ini berarti bahwa pekerja mempunyai hak untuk berserikat dan berunding bersama melalui organisasi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan anggotanya.

Dalam Pasal 105 menyatakan bahwa setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Dasar dan tujuan organisasi ini disamping kerjasama antara anggota-anggotanya dalam masalah-masalah teknis dan ekonomis juga masalah yang berkaitan dengan ketertingnan pekerja dan kepentingan nasional.

Dengan Kepmenakertrans Nomor KEP.255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Melalui Lembaga ini dimaksudkan untuk mewujudkan ketenangan, ketenteraman, peningkatan produksi dan produktivitas, perbaikan pendapatan, kesejahteraan tenaga kerja, serta kelestarian dan kelancaran perusahaan.

Keanggotaan LKS Bipartit terdiri dari wakil pekerja dan wakil pengusaha.

Lembaga Bipartit mempunyai peranan penting pula dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan di perusahaan.

Untuk menyusun kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan melalui PP. No. 8 Tahun 2005 Pemerintah membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan Serikat pekerja sebagai lembaga musyawarah, konsultasi dan kerjasama antara anggota-anggotanya dari ketiga unsur tadi.

10. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945,

yang timbul dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Hubungan Industrial Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, terpadu dan serasi antara pelaku proses produksi barang dan jasa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila seriap pekerja mengembangkan sikap *melu handarbeni* (merasa ikut memiliki), *melu hangrungkebi* (ikut memelihara) dan *mulat saliro hangrosoweni* (senantiasa mawas diri) dan untuk mempertahankan kelangsungan usaha setiap pengusaha harus mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sesuai dengan harkat, martabat dan harga diri serta senantiasa meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hubungan Industrial pancasila dilaksanakan melalui sarana :

- Lembaga Kerjasama Bipartit;
- Lembaga Kerjasama Tripartit;
- Serikat Pekerja;
- Organisasi Pengusaha;
- Peraturan Perusahaan;
- Kesepakatan Kerja Bersama;
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Pendidikan Hubungan Industrial.

IV. ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM

Perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan lebih dititikberatkan kepada pekerja karena kedudukan pekerja pada dasarnya berada pada pihak yang lemah. Namun tidak berarti bahwa pihak pengusaha tidak mendapatkan perlindungan, karena perlindungan hukum pada dasarnya merupakan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam suatu hubungan kerja.

Adanya perkembangan hukum perburuhan yang murni privat menjadi hukum ketenagakerjaan yang bersifat publik, maka fungsi dan peranan hukum ketenagakerjaan mencerminkan adanya campur tangan pemerintah dalam pembinaan, dimana hubungan antara pekerja dengan pengusaha masih perlu diarahkan pada satu hubungan yang serasi, selaras dan seimbang, dimana pekerja merupakan partner pengusaha dalam proses produksi berdasarkan prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

Pokok-pokok perlindungan hukum dimaksud dilaksanakan melalui pelaksanaan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Kesepakatan Kerja Bersama dimana di dalamnya diatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak serta syarat-syarat kerja

yang wajib dipenuhi dan ditaati oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

Tidak dipenuhinya salah satu hak atau kewajiban oleh salah satu pihak, maka terjadilah pelanggaran hukum yang dapat merugikan pihak yang bersangkutan. Disinilah timbulnya perlindungan hukum agar seseorang tidak dirugikan haknya akibat dari perbuatan orang lain yang tidak memenuhi kewajibannya.

V. PENUTUP

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam suatu hubungan kerja tidak dapat terlepas dari hak dan kewajiban. Apa yang menjadi hak pekerja akan menjadi kewajiban bagi pengusaha dan apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban bagi pekerja. Oleh karena itu masing-masing pihak dituntut kesadaran hukumnya yang tinggi, yaitu sadar akan hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum dan sadar pula bahwa hukum itu memberikan perlindungan bagi dirinya.

Dengan telah diterapkannya prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila dalam pelaksanaan peratutan per-Undang-Undangan ketenagakerjaan bukan berarti tidak terjadi kasus-kasus ketenagakerjaan yang harus diselesaikan menurut hukum, akan tetapi proses penyelesaian tersebut tidak selalu menimbulkan gejolak sosial, melainkan dapat diselesaikan berdasarkan musyawarah untuk mnencapai mufakat.*

Kepustakaan

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara No. XXVIII/MPRS/1966;
3. Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 No. 33 jo Undang-Undang No. 2 Tahun 1951;
4. Undang-Undang Kerja Tahun 1948 No. 12 jo Undang-Undang No. 1 Tahun 1951;
5. Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951;
6. Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial;
7. Undang-Undang No. 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan;
8. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan;
9. Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama;
10. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
11. Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing;
12. Penpres No. 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan lock Out di Perusahaan-perusahaan Jawatan dan Badan-badan Vital (dinyatakan sebagai Undang-Undang berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 1969 dalam masa Orde Baru);
13. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;
14. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara No. XXVIII/MPRS/1966;
15. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
16. Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Swasta;
17. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
18. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
19. Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No 138 Tahun 1973 mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja;
20. Undang-Undang No. 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;
21. Perpu No. 3 Tahun 2000 tentang Perubahan UU. No. 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Berlakunya UU. No. 25 Tahun 1997;
22. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
23. Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Perpu No. 3 Tahun 2000 menjadi Undang-Undang;
24. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
25. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
26. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
27. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek;
28. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit;
29. Kepmenakertrans No. KEP.255/M3N/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit;

MEKANISME PENGAWASAN ILO DI NEGARA ANGGOTA ATAS PENERAPAN KONVENSI ILO YANG TELAH DIRATIFIKASI

Oleh: Muhammad Ridho Amrullah, SH

I. Pendahuluan

Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO) dibentuk pada tahun 1919 berdasarkan Traktat Versailles bersamaan dengan berdirinya Liga Bangsa-Bangsa (LBB). Dalam perkembangannya, di tahun 1945 ILO menjadi Badan Khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Sampai dengan tahun 2013, anggota ILO berjumlah 185 Negara.

ILO merupakan organisasi ketenagakerjaan internasional yang keanggotaannya sangat unik karena bersifat tripartit, yaitu unsur Pemerintah, unsur Pengusaha, unsur Pekerja. Dengan demikian seluruh kebijakan dan program ILO dirumuskan dan ditetapkan oleh ketiga unsur tersebut.

ILO dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan keadilan sosial bagi masyarakat diseluruh dunia, khususnya kaum pekerja, mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-

permasalahan yang terkait dengan dunia kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, ILO memiliki tugas antara lain menyusun dan mengawasi standar ketenagakerjaan internasional serta memastikan bahwa standar ketenagakerjaan tersebut dihormati baik secara prinsip maupun dalam prakteknya, guna menentukan dan menjamin hak-hak pekerja serta memperbaiki kondisi pekerja.

Salah satu kegiatan utama ILO yaitu penyusunan *international labour standard*/standar ketenagakerjaan internasional, antara lain berupa Konvensi dan/atau Rekomendasi. Konvensi ILO adalah perangkat hukum dalam lingkup perjanjian internasional yang mengatur beberapa aspek di bidang ketenagakerjaan, antara lain hak dasar di tempat kerja, administrasi ketenagakerjaan, kesejahteraan sosial dan sebagainya, Konvensi ILO dibuat dengan maksud agar diratifikasi oleh Negara anggota dan menjadi hukum positif yang berlaku di Negara yang meratifikasi. Rekomendasi ILO adalah perangkat hukum internasional yang dimaksudkan untuk memberikan

pedoman-pedoman khusus kepada negara anggota dalam membuat peraturan perUndang-Undangan nasional di bidang ketenagakerjaan, dibuat untuk tidak diratifikasi. Rekomendasi ILO juga dibuat sebagai panduan dalam pelaksanaan isi Konvensi ILO, jika Rekomendasi ILO disusun dan disahkan bersamaan dengan Konvensi ILO sebagai satu kesatuan atau disusun dan disahkan untuk melengkapi Konvensi yang telah disahkan sebelumnya. Sebagai contoh, pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional (ILC) ke-100 telah diadopsi Konvensi ILO No. 189 yang dilengkapi dengan Rekomendasi ILO No. 201 mengenai Kerja Layak bagi Pekerja Rumah Tangga. Sampai dengan ILC tahun 2013, ILO melalui ILC telah mengadopsi/mensahkan 189 Konvensi dan 202 Rekomendasi.

Note: Selain Konvensi dan Rekomendasi, ILO juga menyusun dan mensahkan Protokol melalui ILC, Protokol adalah sebuah perjanjian internasional, yang bertujuan untuk diratifikasi dan terkait/berhubungan dengan sebuah Konvensi. Protokol menimbulkan kewajiban hukum yang diberlakukan bagi Negara yang meratifikasi dan hanya dapat diratifikasi oleh Negara yang telah meratifikasi Konvensi yang terkait dengan

Protokol tersebut. Protokol digunakan untuk tujuan merevisi sebagian atau untuk melengkapi isi sebuah Konvensi, agar Konvensi dapat beradaptasi terhadap perubahan kondisi, sehingga Konvensi dapat lebih relevan dan up to date. Sampai dengan ILC tahun 2013, ILO melalui ILC telah mengadopsi/mensahkan 5 Protokol, yaitu:

1. P081 - Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947
2. P089 - Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948
3. P110 - Protocol of 1982 to the Plantations Convention, 1958
4. P147 - Protocol of 1996 to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976
5. P155 - Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981

Dalam membuat standar ketenagakerjaan internasional, baik Konvensi maupun Rekomendasi, ketiga unsur tripartit di ILO mulai terlibat sejak tahapan, yaitu :

1. Mengusulkan, memilih dan menetapkan topik.

Dalam tahapan ini, unsur tripartit dari Negara anggota ILO dapat mengusulkan

topik standar ketenagakerjaan yang disampaikan ke Direktur Jenderal ILO. Usulan dari salah satu unsur tripartit tersebut akan dibahas dalam sidang *Governing Body – ILO* (GB ILO). Jika usulan didukung oleh GB ILO maka akan diagendakan pembahasannya dalam ILC, dan GB ILO akan meminta kepada Kantor ILO Jenewa melalui Dirjen ILO untuk melakukan prosedur-prosedur penyusunan standar ketenagakerjaan internasional sebelum dibahas dalam sidang ILC, salah satunya adalah menyiapkan kuesioner terkait topik standar ketenagakerjaan internasional yang diusulkan dan untuk disebarluaskan serta ditanggapi oleh seluruh Negara anggota.

2. Perancangan.

Tahap perancangan, dimulai pada saat Negara Anggota menanggapi isi kuesioner dari sebuah topik atau tema. Kuesioner tersebut sebagai salah satu *report* (bahan sidang) dalam agenda ILC yang telah ditetapkan untuk membahas penyusunan standar ketenagakerjaan internasional (*standard setting*) dan juga sebagai penentuan posisi negara untuk menentukan bentuk standar ketenagakerjaan internasional.

Hasil dari tanggapan seluruh unsur tripartit Negara anggota ILO atas kuesioner, akan dikompilasi dan disusun

sebagai draft standar ketenagakerjaan internasional oleh ILO. Dalam tahapan ini dapat diketahui bentuk standar yang akan dibahas dan diadopsi/disahkan (Konvensi atau Rekomendasi). Draft standar ketenagakerjaan internasional ini juga akan disebarluaskan oleh ILO untuk ditanggapi oleh unsur tripartit Negara anggota ILO, sebelum dilakukan pembahasan di ILC.

3. Pembahasan perumusan.

Tahap ini dilakukan pada saat pembahasan draft dalam salah satu agenda Komite sidang ILC yang telah ditetapkan oleh GB, pada tahapan ini seluruh Negara anggota dari unsur tripartit dilibatkan untuk membahas draft tersebut melalui diskusi secara langsung. Dalam tahapan ini juga sebagai tahap penentuan bentuk dari standar ketenagakerjaan internasional, yaitu Konvensi atau Rekomendasi, dan/atau Konvensi yang dilengkapi dengan Rekomendasi

4. Pengesahan.

Tahap pengesahan adalah tahap akhir pembuatan standar ketenagakerjaan internasional, dalam tahap ini dilakukan *voting* sebagai persetujuan pengesahan suatu standar ketenagakerjaan internasional, pilihan dalam *voting* yaitu Ya (yang diartikan menyetujui),

Tidak (tidak menyetujui), Abstain (tidak memberikan suara).

Yang mempunyai hak untuk melakukan *voting* hanya peserta ILC yang kedudukannya sebagai Delegasi dari masing-masing unsur tripartit, dengan komposisi 2 Delegasi untuk Pemerintah, 1 Delegasi untuk masing-masing unsur pekerja dan pengusaha.

Keterlibatan unsur tripartit terkait standar ketenagakerjaan internasional tidak hanya dalam membuat suatu standar ketenagakerjaan internasional tetapi juga dalam tahapan untuk ratifikasi, pelaksanaan, pelaporan, pembatalan (*denunciation*) atas Konvensi yang telah diratifikasi, dan pengawasan atas penerapan Konvensi-Konvensi yang telah diadopsi di ILC, khususnya Konvensi yang telah diratifikasi oleh Pemerintah negara anggota.

Indonesia sebagai Negara anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional/*International Labour Organization* (ILO) sejak tahun 1950, sampai dengan Agustus 2013 telah meratifikasi 18 (delapanbelas) Konvensi ILO, yaitu 8 (delapan) Konvensi Dasar ILO (*fundamental*), 2 (dua) Konvensi Prioritas ILO (*governance/priority*) dan 8 (delapan) Konvensi Teknis/Umum ILO (*technical*).

a. Konvensi Dasar ILO

- 1) Konvensi No. 29 tentang Kerja Paksa diratifikasi melalui Ind. Staatsblaad No. 261 Tahun 1933;
- 2) Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi diratifikasi melalui Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998;
- 3) Konvensi No. 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama diratifikasi melalui Undang-Undang No. 18 Tahun 1956;
- 4) Konvensi No. 100 tentang Pengupahan yang sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang sama nilainya diratifikasi melalui Undang-Undang No. 80 Tahun 1957;
- 5) Konvensi No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa diratifikasi melalui Undang-Undang No. 19 Tahun 1999;
- 6) Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan diratifikasi melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 1999;
- 7) Konvensi No. 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja diratifikasi melalui Undang-Undang No. 20 Tahun 1999;

- 8) Konvensi No. 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak diratifikasi melalui Undang-Undang No. 1 Tahun 2000.

b. Konvensi Prioritas ILO

- 1) Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan diratifikasi melalui Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2003;
- 2) Konvensi ILO No. 144 mengenai Konsultasi Tripartit untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar Ketenagakerjaan Internasional diratifikasi melalui Keputusan Presiden RI Nomor 26 Tahun 1990.

c. Konvensi-Konvensi Teknis/Umum ILO (*technical*)

- 1) Konvensi ILO No. 19 mengenai Berlakunya Perlakuan yang Sama bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam Hal Tunjangan Kecelakaan Kerja yang dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan Lembaran Negara No. 53, 1929;
- 2) Konvensi ILO No. 27 mengenai Pemberian Tanda Berat pada Barang-barang yang diangkut dengan Kapal dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan Lembaran Negara No. 117, 1933;

- 3) Konvensi ILO No. 45 mengenai Kerja Wanita dalam Segala Macam Tambang di Bawah Tanah dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan Lembaran Negara No. 219, 1937;

- 4) Konvensi ILO No. 69 mengenai Sertifikasi bagi Juru Masak di Kapal diratifikasi melalui Keputusan Presiden RI Nomor 4 Tahun 1992;

- 5) Konvensi ILO No. 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja diratifikasi melalui Keputusan Presiden RI Nomor 36 Tahun 2002.

- 6) Konvensi ILO No. 106 mengenai Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor diratifikasi melalui Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 1961.

- 7) Konvensi ILO No. 120 mengenai Hygiene dalam Perniagaan dan Kantor-kantor diratifikasi melalui Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 1969;

- 8) Konvensi ILO No. 185 mengenai Konvensi Perubahan Dokumen Identitas Pelaut diratifikasi melalui Undang-Undang RI Nomor 1 Tahun 2008.

Ratifikasi Konvensi ILO mengandung makna bahwa negara yang bersangkutan secara sukarela mengikatkan diri pada ketentuan-ketentuan Konvensi yang

diratifikasi dan secara sadar telah memberikan "sebagian kedaulatannya" kepada masyarakat internasional. Ratifikasi Konvensi ILO juga mengakibatkan "kewajiban ganda" yaitu negara yang bersangkutan harus bersedia:

1. Melaksanakan aturan-aturan yang tercantum dalam Konvensi yang diratifikasi.
2. Menerima pengawasan Internasional (*International Supervision*).

II. Mekanisme Pengawasan ILO

Dalam praktek pelaksanaan ketentuan-ketentuan Konvensi yang diratifikasi oleh salah satu negara Anggota. Kadangkala muncul ketidakpuasan atau pengaduan yang berasal dari serikat pekerja atau organisasi pengusaha di dalam atau di luar negeri, atau dari pemerintah negara lain. Penyampaian ketidakpuasan/pengaduan tersebut dapat disampaikan ke ILO dalam bentuk "*representation*" atau "*complaint*".

Representation adalah pernyataan ketidakpuasan/pengaduan dari serikat pekerja/organisasi pengusaha di tingkat nasional yang disampaikan melalui serikat pekerja/organisasi pengusaha internasional dimana mereka berafiliasi,

yang kemudian diteruskan secara tertulis dan disampaikan ke ILO oleh serikat pekerja atau organisasi pengusaha internasional yang bersangkutan.

Untuk mengawasi penerapan Konvensi yang telah diratifikasi oleh Negara anggota, ILO mempunyai mekanisme sistem pengawasan penerapan konvensi dan rekomendasi, yaitu:

A. Mekanisme melalui badan pengawas

Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh ILO kepada Negara anggota dalam penerapan Konvensi yang sudah diratifikasi, ILO menganggap perlu membentuk perangkat pengawasan yang disebut "*supervisory body*" atau badan pengawas, yang melakukan pengawasan melalui perangkat pengawasan sebagai berikut:

A.1. Pengawasan Umum

Pengawasan umum merupakan perangkat untuk menjalankan fungsi pengendalian pelaksanaan Konvensi ILO. Dalam prakteknya pengawasan umum dilaksanakan melalui perangkat berikut :

- a. Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (*Committee of Expert on the Application of Conventions and Recommendation*).

Dibentuk sejak tahun 1925, beranggotakan kurang lebih 20 tenaga ahli independen (pakar-pakar hukum ketenagakerjaan/internasional) dari berbagai kebangsaan. Pemilihan anggota Komite ini dilakukan setiap 3 tahun sekali, yang diusulkan oleh ILO dan ditetapkan oleh GB.

Tugas utama komite ini adalah menerima, memeriksa, memberikan pendapat (*Comments*) atas laporan tahunan negara anggota, dan membuat laporan pengamatan dalam bentuk "*general report*" dan "*observation*".

Komite ini bersidang 1 (satu) kali dalam setahun, yaitu pada bulan Nopember/Desember. Persidangan Komite ini bersifat tertutup, hanya dihadiri oleh para anggota Komite, *ILO' and GB' Officers*.

b. Komite Aplikasi Standar ILC/*International Labour Conference (Conference Committee on the Application of Standards)*.

Dibentuk berdasarkan Pasal 7 *Standing Orders*/tata tertib ILC, beranggotakan tripartit yang berasal dari wakil kelompok pemerintah, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha yang dipilih oleh ILO.

Tugas utama Komite ini antara lain menerima dan membahas/mengkaji laporan hasil pengamatan Komite Ahli

Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (dalam agenda ke-3 Konferensi Report *III*) yang berisi laporan tahunan negara anggota atas penerapan Konvensi; meminta keterangan pemerintah atas kasus yang terjadi di negara yang bersangkutan; dan menyampaikan laporan kepada ILC yang berisi pendapat dan kesimpulan Komite.

Sidang Komite ini sebagai salah satu agenda sidang ILC yang diselenggarakan setiap bulan Juni, persidangan Komite ini dihadiri oleh seluruh Negara anggota dari unsur tripartit. Dalam persidangan Komite ini juga membahas permasalahan ketenagakerjaan dari Negara anggota yang dianggap sebagai kasus *urgent* Negara anggota (hal ini disebut sebagai *individual case*/kasus individu) yang berdasarkan laporan (*representation* atau *complaint*) atau usulan dari perwakilan unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah. Pembahasan *individual case* akan meminta perwakilan Pemerintah Negara yang bersangkutan untuk hadir dalam persidangan, antara lain untuk menjelaskan upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah terkait penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan di negaranya dan akan ditanggapi oleh wakil unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah. *Individual*

case tidak hanya terfokus pada pelanggaran Konvensi ILO No. 87 dan No. 98, namun terhadap seluruh Konvensi ILO yang telah diberlakukan di seluruh Negara anggota (*come into force*).

A.2. Pengawasan Khusus

Pengawasan khusus merupakan perangkat untuk menjalankan fungsi pengendalian pelaksanaan Konvensi ILO, *khususnya, tentang kebebasan berserikat*. Dalam hal ini perangkat ILO yang digunakan adalah:

- a. Komite GB untuk Kebebasan Berserikat (*Governing Body Committee on Freedom of Association*). Dibentuk oleh GB-ILO, mempunyai 1 ketua (*independen*) dan 18 anggota tripartit (9 anggota dan 9 anggota pengganti) yang berasal dari wakil kelompok pemerintah, pekerja, dan pengusaha anggota GB-ILO. Tugas utama Komite ini antara lain menerima, membahas/mengkaji, membuat kesimpulan dan rekomendasi atas *representation* atau *complaints* yang berhubungan dengan kebebasan berserikat untuk disampaikan kepada GB.

Komite Kebebasan Berserikat bersidang pada bulan Mei dan bulan Maret serta Oktober/November, persidangan Komite ini bersifat tertutup. Persidangan Komite di bulan Maret dan Oktober/November dilakukan pada minggu pertama sidang GB-ILO.

b. Komite Penyelidik (*Commission of Inquiry*)

Dibentuk oleh GB-ILO, jumlah anggota ditentukan GB berasal dari wakil kelompok pemerintah, pekerja, dan pengusaha anggota GB ILO.

Tugas utama Komite ini antara lain menghubungi pemerintah negara anggota yang bersangkutan secara langsung untuk mencari keterangan, mengumpulkan bukti-bukti, dan menyelidiki kebenaran atas adanya pelanggaran ketentuan-ketentuan Konvensi yang diratifikasi, dan menyampaikan laporan kepada GB.

Komite Penyelidik akan dibentuk berdasarkan keputusan sidang GB, pembentukan komite ini adalah hasil dari usulan-usulan yang disampaikan secara langsung oleh anggota GB yang hadir (unsur Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja) mengenai perlu atau tidaknya pembentukan Komite ini, pembentukan komite ini

juga sebagai bentuk dari pengawasan langsung ILO kepada Negara anggota yang dianggap tidak mematuhi isi Konvensi ILO, dalam hal sebagai berikut:

- a) Negara anggota tidak melakukan upaya apapun untuk penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan yang telah dilaporkan baik oleh unsur pekerja, pengusaha atau pemerintah negara lain.
- b) Negara anggota tidak menjalankan rekomendasi-rekomendasi yang telah disampaikan oleh Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Komite Aplikasi Standar ILC.

Jika pembentukan Komite ini telah disepakati oleh seluruh anggota GB, maka komite akan melakukan pengamatan secara langsung sebagaimana tugas utama komite ini, dan hasil pengamatan beserta rekomendasi akan disampaikan kepada GB untuk dibahas dalam sidang GB, dimana Pemerintah Negara yang bersangkutan akan diminta untuk hadir pada saat pembahasan di sidang GB untuk menyampaikan langkah-langkah yang diambil dalam menyelesaikan permasalahan di negaranya sesuai dengan temuan komite penyelidik dan terkait dengan rekomendasi komite penyelidik, GB akan menyampaikan rekomendasi dari komite penyelidik untuk ditindaklanjuti oleh Pemerintah

dan dalam waktu 3 (tiga) bulan setelah sidang GB, Pemerintah wajib memberikan jawaban atas rekomendasi komite, Jika Pemerintah menolak rekomendasi tersebut, maka pelanggaran-pelanggaran atas ketentuan Konvensi dapat dilimpahkan ke Pengadilan Internasional.

Isi Rekomendasi Komite Penyelidik biasanya Pemerintah diminta untuk merubah regulasi nasional yang bertentangan dengan Konvensi, menetapkan regulasi baru yang sesuai dengan isi Konvensi, menjalankan isi Konvensi sepenuhnya, membebaskan aktifitas perburuan jika terjadi penangkapan dan memberikan *ILO' Officers* dan Komite Penyelidik kekeluargaan/imunitas di negaranya.

- c) Komite Pencari Fakta dan Konsiliasi tentang kebebasan berserikat (*Fact Finding and Conciliation Commission on Freedom of Association*).

Komite ini dibentuk oleh GB-ILO, mempunyai 9 anggota independen pengganti yang berasal dari wakil kelompok pemerintah, pekerja dan pengusaha anggota GB-ILO.

Tugas utama Komite antara lain menghubungi pemerintah Negara anggota yang bersangkutan untuk mencari keterangan, mengumpulkan bukti-bukti, dan menyelidiki kebenaran atas pelanggaran ketentuan-ketentuan

Konvensi yang diratifikasi (khusus kebebasan berserikat) dan menyampaikan laporan secara terbuka (dipublikasikan).

Pengawasan Komite ini pada dasarnya sama dengan yang dilakukan oleh Komite Penyelidik, namun Komite ini dikhususkan hanya terkait dugaan pelanggaran kebebasan berserikat, baik Negara tersebut telah meratifikasi atau belum meratifikasi Konvensi ILO No. 87. Komite ini juga dapat melaksanakan tugasnya di Negara-negara anggota PBB yang bukan Negara anggota ILO, jika terdapat laporan atau pengaduan pelanggaran kebebasan berserikat dari unsur pekerja atau pengusaha Negara tersebut atau dari unsur tripartit Negara lain, dengan catatan laporan atau pengaduan tersebut telah disampaikan oleh Dewan Ekonomi dan Sosial PBB kepada ILO dan Negara yang bersangkutan menyetujui penyampaian tersebut. Publikasi hasil temuan/laporan Komite ini dapat dianggap sebagai sanksi kepada Negara anggota.

B. Mekanisme melalui sistem pelaporan

1. Laporan Tahunan

Sesuai dengan Pasal 22 Konstitusi ILO, setiap Negara Anggota ILO termasuk Indonesia wajib menyampaikan laporan tahunan mengenai pelaksanaan Konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi

Negara yang bersangkutan. Adapun sistem laporan tahunan ke ILO antara lain sebagai berikut:

a. Laporan Pertama

Laporan pertama, akan diminta setelah satu tahun pemberlakuan Konvensi oleh Negara anggota yang meratifikasi Konvensi. Laporan ini antara lain meminta Pemerintah untuk menyampaikan peraturan perUndang-Undangan yang relevan dengan Konvensi yang diratifikasi dan konsultasi tripartit yang dilakukan untuk menyusun, membahas dan menetapkan kebijakan-kebijakan atau peraturan perUndang-Undangan tersebut.

b. Laporan Berkala

Laporan ini merupakan laporan-laporan berikutnya setelah laporan pertama, yang terdiri dari:

1) Laporan dua tahunan :

a. Laporan yang diminta untuk 8 (delapan) konvensi dasar ILO yaitu :

- Kebebasan Berserikat Konvensi No. 87 dan 98;
- Penghapusan Kerja Paksa : Konvensi No. 29 dan 105;
- Larangan Diskriminasi konvensi 100 dan 111;
- Larangan pekerja anak konvensi No.122;

b. Laporan yang diminta untuk 4 Konvensi Prioritas yaitu:

- Pengawasan Ketenagakerjaan bidang industri dan perdagangan No. 81;
- Konsultasi Tripartit : Konvensi No.144;
- Pengawasan Ketenagakerjaan di Bidang Pertanian : Konvensi No. 129;
- Kebijakan Ketenagakerjaan : Konvensi No. 122.

2) Laporan lima tahunan :

Adalah laporan umum yang diminta setiap lima tahun untuk konvensi ILO lainnya dalam hal ini konvensi-konvensi umum/teknis. Laporan ini memuat observasi atau pertanyaan langsung (*direct request*) Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi yang memerlukan jawaban dari Pemerintah Negara anggota ILO.

2. Laporan Rinci (*Detailed Report*)

Laporan rinci diberlakukan untuk setiap Konvensi yang baru disahkan oleh ILO melalui Konferensi Ketenagakerjaan Internasional/ILC dan mulai diberlakukan kepada seluruh negara anggota ILO (*come into force*). Bentuk laporan tersebut berupa ketentuan-ketentuan yang bersifat mendasar memuat pertanyaan-pertanyaan khusus yang dibuat untuk membantu Badan Pengawas memahami cara pelaksanaan Konvensi. Adapun bentuk-

bentuk pertanyaan memuat hal-hal sebagai berikut:

a. Hukum, peraturan perundangan, dan sebagainya.

Seluruh peraturan yang relevan ataupun ketentuan yang sama sebaiknya didaftar, kecuali jika sudah diberitahukan ke ILO.

b. Pembebasan, pengecualian dan pembatasan yang diijinkan.

Beberapa Konvensi tertentu memuat ketentuan yang memungkinkan tidak dilaksanakannya pasal-pasal tertentu dalam penerapannya. Namun demikian negara yang meratifikasi diminta menyatakan pembatasan/pengecualian sebagaimana diatur dalam pasal 22 Konstitusi ILO (laporan pertama). Karena itu, dinilai penting apabila di dalam Laporan Pertama ditunjukkan pula pembatasan-pembatasan tersebut, karena jika tidak, pembatasan-pembatasan itu tidak dapat diberlakukan.

c. Pelaksanaan Konvensi.

Informasi terinci sebaiknya diberikan untuk setiap pasal pada ketentuan peraturan perundangan atau tindakan-tindakan lainnya dalam rangka pelaksanaan Konvensi. Beberapa Konvensi meminta agar informasi khusus dimasukkan ke dalam laporan.

d. Pengaruh Ratifikasi.

Jika konvensi telah diratifikasi, informasi dimintakan untuk ketentuan-ketentuan yang bersifat konstitusional, yang membuat Konvensi memiliki kekuatan terhadap hukum nasional serta tindakan-tindakan lain yang diambil guna membuat Konvensi yang bersangkutan menjadi efektif.

e. Tanggapan Badan Pengawas.

Dalam kondisi dimana Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi atau sidang Komite Aplikasi Standar membuat pertanyaan atau memerlukan informasi, maka laporan sebaiknya mengindikasikan langkah-langkah yang telah diambil serta memenuhi informasi yang diinginkan.

C. Mekanisme melalui sistem laporan tidak berkala

Laporan tidak berkala merupakan laporan yang dapat diminta oleh ILO dalam kondisi:

- a. Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi meminta kepada Pemerintah Negara anggota ILO atas inisiatif sendiri atau berdasarkan hasil sidang Komite Aplikasi Standar.
- b. Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi diminta ILO untuk mempertimbangkan tindak lanjut yang perlu dilakukan sesuai Pasal 24

atau 26 Konstitusi atau atas Rekomendasi Komite Kebebasan Berserikat.

Pasal 24 : Apabila ada pengaduan yang disampaikan kepada Kantor Perburuhan Internasional (Kantor ILO Jenewa) oleh asosiasi pengusaha atau serikat pekerja karena ada Negara Anggota yang dinilai gagal menggunakan wewenang yang ada dalam yurisdiksi yang dimilikinya untuk mengupayakan pelaksanaan Konvensi yang mengikatnya, Badan Pimpinan dapat menyampaikan pengaduan ini kepada pemerintah yang diadukan, dan dapat mengundang pemerintah yang bersangkutan untuk menanggapi pengaduan tersebut apabila dianggap perlu.

Pasal 26 :

1. *Setiap Negara Anggota berhak menyampaikan keluhan kepada Kantor Perburuhan Internasional apabila Negara Anggota tersebut merasa tidak puas karena ada Negara Anggota lain yang tidak mengupayakan terlaksananya suatu Konvensi padahal Negara itu telah meratifikasi Konvensi tersebut bersama dengan Negara pengadu sesuai dengan pasal-pasal terdahulu.*
2. *Badan Pimpinan (Governing Body-GB) dapat, apabila dirasa perlu, mengkomunikasikan hal ini terlebih dahulu kepada pemerintah yang diadukan sesuai dengan tatacara pengaduan yang digariskan dalam pasal 24 sebelum*

melimpahkan pengaduan tersebut kepada Komisi Penyelidik (Commission of Inquiry).

3. Apabila Badan Pimpinan merasa tidak perlu mengkomunikasikan pengaduan itu kepada pemerintah yang diadukan, atau bila pengaduan itu telah dikomunikasikan kepada pemerintah yang bersangkutan tetapi tidak mendapatkan tanggapan dalam jangka waktu yang oleh Badan Pimpinan dianggap cukup memadai untuk memberikan tanggapan, maka Badan Pimpinan dapat mengangkat suatu Komisi Penyelidik untuk menyelidiki keluhan tersebut serta melaporkan hasil penyelidikannya.

4. Badan Pimpinan dapat menjalankan prosedur serupa atas inisiatifnya sendiri atau karena menerima keluhan dari delegasi Konperensi.

5. Dalam hal Badan Pimpinan sedang mengkaji dan mempertimbangkan hal-hal yang timbul dari pasal 25 dan 26, maka pemerintah yang diadukan, apabila belum terwakili dalam Badan Pimpinan, berhak mengirimkan wakilnya untuk ikut serta dalam pembahasan yang sedang dilakukan oleh Badan Pimpinan untuk menyelesaikan pengaduan ini. Tanggal diselenggarakannya pembahasan pengaduan tersebut oleh Badan Pimpinan harus sudah diberitahukan

kepada pemerintah yang bersangkutan jauh-jauh hari sebelumnya.

c. Pada saat tanggapan terkait penerapan Konvensi oleh Pemerintah diterima dari organisasi pengusaha dan pekerja di tingkat nasional maupun internasional dan pemerintah belum memberikan jawabannya.

d. Bila tidak ada jawaban ataupun laporan yang diberikan terhadap komentar Komite-Komite Badan Pengawas (Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi, Komite Aplikasi Standar-ILC, Komite Kebebasan Berserikat) tersebut di atas.

III. Forum / Pertemuan ILO

ILO sebagai organisasi internasional juga mempunyai forum-forum/pertemuan-pertemuan para wakil unsur tripartit Negara anggota ILO yang bertujuan untuk membahas semua kebijakan-kebijakan dan program-program ILO, beberapa pertemuan ILO juga membahas pembentukan Komite-Komite di atas sebagai badan pengawas ILO dan pembahasan permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di Negara anggota. Forum-forum ILO tersebut antara lain:

1. *International Labour Conference* (ILC) – Konferensi Ketenagakerjaan Internasional

LC adalah forum pleno ILO yang mempunyai kekuasaan tertinggi dan yang memutuskan semua aktivitas ILO. ILC diadakan sekali setiap tahun pada bulan Juni dan berlangsung selama lebih kurang 3 (tiga) minggu. ILC dapat diselenggarakan lebih dari satu kali, jika dipertimbangkan oleh *GB-ILO* perlu dilaksanakan, seperti penyelenggaraan ILC ke-94 yang membahas dan mengadopsi standar ketenagakerjaan internasional di bidang Maritim, yaitu MLC, 2006.

ILC dihadiri oleh para Menteri Tenaga Kerja sebagai "*Minister Attending to the Conference*" dan Delegasi Negara anggota yang tersusun secara Tripartit dengan komposisi sebagai berikut : Pemerintah (2) : Pengusaha (1) : Pekerja (1).

Selain daripada itu Delegasi masing-masing unsur boleh membawa penasihat, jumlah penasihat disesuaikan dengan jumlah agenda ILC, dengan tujuan agar tiap mata acara (agenda) ILC dapat diikuti oleh masing-masing perwakilan tripartit Negara anggota ILO.

Selain Delegasi dan Penasihat, ILC juga dapat dihadiri oleh Peninjau dari badan-badan khusus PBB lainnya (seperti IOM, IMO dll), organisasi-organisasi internasional baik pemerintah maupun swasta termasuk LSM, dan Negara-negara yang bukan anggota ILO.

ILC membahas 3 agenda tetap yaitu:

- 1) Laporan Dirjen ILO dan Ketua GB;
- 2) Program dan Anggaran;
- 3) Pelaksanaan Konvensi dan Rekomendasi (Komite Aplikasi Standar);

dan tiga atau lebih agenda tambahan (misalnya: diskusi mengenai *employment* dan pembuatan standar ketenagakerjaan ILO).

Dalam kesempatan ILC, dapat dilakukan pemilihan anggota-anggota GB ILO dari unsur tripartit, baik sebagai *titular member* maupun *deputy member*.

Dalam ILC, dilaksanakan salah satu bentuk pengawasan ILO melalui agenda Komite Aplikasi Standar, dimana ILC merupakan sarana bagi Komite Aplikasi Standar untuk menjalankan tugasnya, seperti membahas laporan-laporan tahunan yang disampaikan oleh Negara anggota ILO. Dalam agenda komite ini, Komite-Komite lain yang merupakan badan pengawas juga dapat menghadiri sidang Komite ini, jika kasus/permasalahan ketenagakerjaan yang ditangani oleh badan pengawas diangkat dalam agenda Komite Aplikasi Standar ILC, khususnya dalam sesi *individual case*.

2. *ILO - Governing Body (GB)* – Badan Pimpinan
Sidang Badan Pimpinan (*Governing Body/GB*) biasanya diselenggarakan tiga kali setahun yaitu pada bulan Maret; Juni

(sehari setelah ILC); dan Oktober (sebelum tahun 2013, sidang GB pada sesi ini dilaksanakan bulan Nopember).

Sewaktu-waktu apabila ada masalah penting yang patut dibahas (misalnya pemilihan Dirjen ILO), sidang khusus GB bisa diadakan.

GB adalah badan pengambil keputusan (*executive council*) ILO, yang mempunyai tugas utama sebagai berikut:

- 1) Memutuskan kebijaksanaan, hal ini terkait dengan pembentukan Komite Kebebasan Berserikat, Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi, Komite Penyelidik dan Komite Pencari Fakta dan Konsiliasi – Kebebasan Berserikat;
- 2) Menetapkan program dan anggaran ILO, sekaligus menentukan kontribusi iuran keanggotaan Negara anggota ILO untuk diadopsi di ILO;
- 3) Menyusun acara sidang tahunan (ILC);
- 4) Menetapkan agenda pertemuan perkawasan (pertemuan kawasan asia-pasifik, eropa, afrika dan amerika);
- 5) Mengarahkan kegiatan-kegiatan kantor perburuhan Internasional (*Internasional Labour Office*);
- 6) Memilih Direktur Jenderal ILO;
- 7) Membahas laporan-laporan dari komite kebebasan berserikat, komite

Ahli penerapan konvensi dan rekomendasi komisi penyelidik dan komite pencari fakta dan konsiliasi – kebebasan berserikat.

Menyusun acara-acara sidang komisi sektoral/teknis, industri dan sebagainya.

Untuk melaksanakan tugasnya, GB terdiri dari 56 anggota tripartit, dimana ke 56 anggota GB tersebut memiliki hak pilih (*voting*).

Jumlah anggota GB terdiri dari 56 anggota tripartit, yang tersusun sebagai berikut :

1) Pemerintah (28) yang terdiri dari:

- 10 anggota permanen, yaitu yang termasuk kelompok Negara-negara industri maju dan menjadi anggota GB tanpa melalui proses pemilihan (*election*), yaitu ; Jerman, Brasil, China, Amerika, Perancis, India, Italia, Jepang, Inggris, Rusia.
- 18 anggota penuh (*titular member/regular member*) yang menjadi anggota GB melalui proses pemilihan (*election*).

2) 14 wakil Pengusaha (ditentukan melalui proses pemilihan),

3) 14 wakil Pekerja (ditentukan melalui proses pemilihan).

Anggota pengganti GB (*Deputy/Substitute Member*) berjumlah 66 anggota dari kelompok tripartit yang tidak mempunyai hak pilih, namun mempunyai hak untuk menyampaikan pernyataan atau *statement*, anggota-anggota ini ditentukan melalui

proses pemilihan dengan komposisi sebagai berikut:

- 1) 28 wakil Pemerintah (Indonesia sebagai salah satu anggota pengganti GB untuk periode 2011 – 2014);
- 2) 19 wakil Pengusaha (Sdr. Djimanto (Alm – Tahun 2012) wakil Pengusaha Indonesia, menjadi salah satu anggota pengganti GB untuk periode 2011 – 2014, sejak Maret 2013, digantikan oleh Sdr. Sri Martono);
- 3) 19 wakil Pekerja (Sdr. Rekson Silaban wakil Pekerja Indonesia, menjadi salah satu anggota pengganti GB untuk periode 2011 – 2014).

Proses pemilihan anggota GB tersebut, dilakukan pada saat ILC.

Sidang GB, merupakan salah satu sarana dalam proses mekanisme pengawasan ILO, khususnya melalui Komite-Komite yang merupakan badan pengawas, dimana dalam sidang GB, Komite-Komite badan pengawas dibentuk (selain Komite Aplikasi Standar ILC) dan Komite-Komite tersebut melaporkan hasil kerjanya. Pembahasan permasalahan ketenagakerjaan dalam sidang GB juga lebih dikhususkan yaitu dalam *Institutional Section*, dalam *section* ini dilakukan pembahasan terkait laporan dari Komite-Komite badan pengawas dengan mengundang Pemerintah Negara yang bersangkutan, dan *section* ini juga

menetapkan rekomendasi atau resolusi-resolusi untuk penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan di Negara tersebut. Sidang GB, juga dapat dihadiri oleh Negara-negara anggota ILO yang bukan anggota GB sebagai *observer* yang tidak mempunyai hak pilih maupun hak untuk menyampaikan *statement*.

1. *ILO Regional Meeting* – Pertemuan per-kawasan

Pertemuan ini terbagi dalam 4 (empat) kawasan dan diselenggarakan dengan rentang waktu 1 tahun dari masing-masing kawasan secara bergantian dengan urutan sebagai berikut:

1. Asia dan Pasifik
2. Amerika
3. Afrika
4. Eropa

Pertemuan per-kawasan ini dilaksanakan setiap 5 (lima) tahun sekali, yang bertempat di masing-masing Negara anggota berdasarkan kawasannya. Agenda dan tempat pertemuan diusulkan berdasarkan kesepakatan Negara-negara di kawasan tersebut dan ditetapkan oleh GB-ILO.

Daftar Pustaka:

International Labour Standards Department, *Handbook of Procedures Relating to International Labour Conventions and Recommendation*, Kantor ILO Jenewa, Edisi Revisi Tahun 2012.

Kantor ILO Jenewa, *Constitution of the International Labour Organisation*, June 2001.

_____, *Rules for Regional Meetings*, 2008.

_____, *Standing Orders of the International Labour Conference*, June 2001.

International Labour Organization, (<http://www.ilo.org>).

PELAYANAN INFORMASI PUBLIK DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Oleh: Ridhanto Saksono, SH

I. PENDAHULUAN

Sejak berlakunya Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik (KIP) Nomor 14 Tahun 2008, penyelenggaraan negara semakin terbuka untuk diawasi oleh publik. Dampak keterbukaan informasi publik dari sisi sosiologis antara lain terciptanya transparansi dan akuntabilitas badan publik, akselerasi pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme, optimalisasi perlindungan hak-hak masyarakat terhadap pelayanan publik, persaingan usaha yang sehat, terciptanya pemerintahan yang baik dan tata kelola badan-badan publik dan akselerasi demokrasi. Dengan membuka akses publik terhadap informasi, diharapkan badan publik termotivasi untuk bertanggungjawab dan berorientasi pada pelayanan masyarakat yang sebaik-baiknya serta mempercepat perwujudan pemerintahan yang terbuka.

Pasal 7 Undang-Undang KIP mengamanatkan bahwa setiap Badan Publik wajib menyediakan, memberikan dan/atau menerbitkan informasi publik yang berada dibawah kewenangannya,

untuk dapat diakses oleh pengguna informasi publik, selain itu Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dan Peraturan Komisi Informasi Pusat Nomor 1 Tahun 2010 tentang Standar Layanan Informasi Publik juga sudah diatur.

Dalam kesempatan kali ini Penulis coba memfokuskan Keterbukaan Informasi Publik di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pelayanan Informasi Publik di Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

II. DEFINISI

- a. Informasi Publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim, dan/atau diterima oleh suatu badan publik yang berkaitan dengan penyelenggara dan penyelenggaraan negara dan/atau penyelenggara dan penyelenggaraan badan publik lainnya, serta informasi lain yang berkaitan dengan kepentingan publik.

- b. Badan Publik adalah lembaga eksekutif, legislatif, yudikatif, dan badan lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara, yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, atau organisasi nonpemerintah sepanjang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, sumbangan masyarakat, dan/atau luar negeri.
- c. Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi yang selanjutnya disingkat PPID adalah pejabat yang bertanggung jawab di bidang penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan, dan/atau pelayanan informasi di Badan Publik dan bertanggungjawab langsung kepada atasan PPID sebagaimana dimaksud pada peraturan ini.
- d. Pemohon Informasi Publik adalah warga negara dan/atau badan hukum Indonesia yang mengajukan permintaan informasi publik sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini.

- e. Unit Pelaksana Teknis yang selanjutnya disingkat UPT adalah satuan organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis penunjang di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- f. Pengguna Informasi Publik adalah orang yang menggunakan informasi publik sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini.

III. INFORMASI PUBLIK DI KEMNAKERTRANS

Dalam Pasal 2 Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 tentang Informasi publik di kemnakertrans meliputi informasi yang berkaitan dengan:

- a. organisasi dan tata kerja kementerian;
- b. program dan kegiatan kementerian;
- c. kinerja kementerian.

IV. ASAS, TUJUAN DAN PRINSIP

Pasal 3 Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 tentang Informasi publik di Kemnakertrans mengatur Pelayanan informasi publik di Kemnakertrans berasaskan:

- a. setiap informasi publik bersifat terbuka, dan dapat diakses oleh setiap pengguna informasi publik;
- b. informasi publik dikecualikan apabila bersifat ketat, terbatas dan rahasia

sesuai peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan kepentingan umum yang didasarkan pada pengujian tentang konsekuensinya.

Tujuan pelayanan informasi publik di kementerian adalah dalam rangka mewujudkan:

- a. komunikasi dua arah antara penyedia informasi dengan pemohon dan/atau pengguna informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- b. pengintegrasian antara penyedia informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan PPID kementerian dalam pelayanan informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian kepada publik.

Prinsip pelayanan informasi publik di kementerian, adalah:

- a. informasi diberikan dengan mengedepankan prinsip-prinsip mudah, cepat, tepat waktu dan sederhana;
- b. pelayanan informasi dilaksanakan melalui satu pintu;
- c. penyajian informasi diberikan sesuai jenis dan format yang tersedia.

Ruang lingkup pelayanan informasi publik di kementerian meliputi:

- a. jenis pelayanan informasi;
- b. prosedur pelayanan informasi;

- c. kewajiban dan hak pemohon dan penyedia informasi.

V. INFORMASI YANG WAJIB DISEDIAKAN DAN DIUMUMKAN

Dalam Pasal 7 Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 tentang Informasi publik di Kemnakertrans, Informasi yang wajib disediakan dan diumumkan di Kemnakertrans terdiri dari:

- a. Informasi yang disediakan dan diumumkan secara berkala;
- b. Informasi yang diumumkan secara serta merta;
- c. Informasi yang tersedia setiap saat.

Informasi yang wajib disediakan dan diumumkan secara berkala sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 , mencakup informasi:

- a. profil kementerian;
- b. program dan/atau kegiatan yang sedang dijalankan dalam lingkup kementerian;
- b. kinerja kementerian;
- c. laporan keuangan yang sudah diaudit Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia;
- d. ringkasan laporan akses informasi publik PPID kementerian;
- e. Peraturan Perundang-Undangan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Informasi yang wajib diumumkan secara serta merta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012, mencakup informasi yang terkait:

- a. mogok kerja buruh/pekerja secara nasional;
- b. kecelakaan kerja yang membahayakan orang banyak.

Pasal 10 mengatur Informasi yang wajib tersedia setiap saat yang mencakup:

- a. daftar informasi publik yang berada dibawah penguasaan kementerian;
- b. informasi tentang Peraturan Perundang-Undangan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- c. informasi tentang organisasi kementerian;
- d. informasi mengenai profil jumlah pegawai kementerian;
- b. alokasi anggaran kementerian;
- c. data statistik tentang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- d. Rencana Strategis kementerian;
- e. syarat-syarat perijinan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- f. informasi mengenai PPID kementerian;
- g. daftar serta hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian;
- h. informasi dan kebijakan yang disampaikan oleh pejabat publik dalam pertemuan yang terbuka untuk umum

- i. informasi mengenai PPID kementerian;
- j. daftar serta hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian;
- k. informasi dan kebijakan yang disampaikan oleh pejabat publik dalam pertemuan yang terbuka untuk umum.

VI. INFORMASI YANG WAJIB DISEDIAKAN DAN DIUMUMKAN

Pasal 11 Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 mengatur informasi dikecualikan di Kemnakertrans didasarkan pada pertimbangan dengan seksama bahwa menutup informasi publik dapat melindungi kepentingan yang lebih besar daripada membukanya atau sebaliknya, antara lain:

- a. informasi yang dapat membahayakan negara;
- b. data informasi yang masih dalam proses pengolahan dan penyelesaian;
- c. informasi yang berkaitan dengan hak-hak pribadi;
- d. informasi yang berkaitan dengan rahasia jabatan dan/atau informasi publik yang diminta belum dikuasai atau didokumentasikan;
- e. memorandum atau surat-surat antar badan publik atau intra badan publik yang menurut sifatnya dirahasiakan kementerian;
- f. hasil audit oleh aparatur pengawas internal;
- g. bahan-bahan yang akan disampaikan dalam persidangan di lembaga peradilan;

- h. hasil penelitian yang sedang dalam proses untuk mendapatkan hak kekayaan intelektual.

VII. PERMOHONAN DAN PELAYANAN INFORMASI

Permohonan informasi kepada Kemnakertrans disampaikan kepada Kepala Pusat Hubungan Masyarakat selaku PPID kementerian, sedangkan permohonan informasi di UPT kementerian disampaikan langsung kepada Kepala UPT yang bersangkutan. Permohonan informasi dibuat dengan mengisi lembar permohonan yang disediakan oleh penyedia informasi sebagaimana diatur dalam Pasal 12 Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 .

Permohonan informasi dapat diajukan oleh instansi, pemerintah, lembaga Negara, akademisi, swasta, organisasi masyarakat maupun perorangan/individu, dengan melengkapi data identitas pemohon yang disertai alasannya.

Pemohon informasi wajib menerangkan dengan jelas jenis data dan informasi yang dimohon serta menjelaskan secara rinci penggunaan data dan informasi yang dimohon.

Pelayanan informasi publik di kementerian dilaksanakan oleh Pusat Humas selaku Pengelola Informasi dan Dokumentasi kementerian, sedangkan

pelayanan informasi publik di UPT kementerian dilaksanakan oleh UPT yang bersangkutan sebagaimana Pasal 14 Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 .

Jawaban atas permohonan informasi, diberikan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak tanggal diterimanya surat permohonan dan dapat memperpanjang waktu mengirim pemberitahuan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja berikutnya dengan memberikan alasan secara tertulis.

Jawaban atas permohonan informasi, diberikan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak tanggal diterimanya surat permohonan dan dapat memperpanjang waktu mengirim pemberitahuan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja berikutnya dengan memberikan alasan secara tertulis.

Jawaban dapat berupa:

- a. pemenuhan informasi yang diminta;
- b. penjelasan bahwa informasi masih dalam proses penyediaan;
- c. penolakan, apabila informasi yang dimohon tidak tersedia di kementerian, atau termasuk yang dikecualikan.

Sumber informasi dalam rangka pelayanan informasi publik di kementerian yang diatur dalam Pasal 17 Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 antara lain:

- a. unit kerja lingkup kementerian;

- b. UPT kementerian;
- c. dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Untuk kepentingan pelayanan informasi publik di kementerian, Pusat Hubungan Masyarakat selaku Pengelola Informasi dan Dokumentasi kementerian, berkoordinasi dengan sumber informasi.

VIII. KEWAJIBAN DAN HAK

Pasal 18 Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 mengatur Pemohon Informasi berkewajiban untuk:

- a. mengisi formulir permohonan informasi;
- b. memberikan penjelasan tentang identitas pemohon, informasi yang dimohon dan tujuan penggunaannya;
- c. menggunakan informasi yang dimohon sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. mencantumkan sumber dari mana pemohon memperoleh data dan informasi, apabila digunakan untuk keperluan publikasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. menandatangani surat pernyataan bahwa informasi yang dimohon tidak untuk tujuan-tujuan yang melanggar hukum.

Pemohon Informasi berhak untuk:

- a. memperoleh informasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. memperoleh klarifikasi apabila terjadi perbedaan data dan informasi yang diberikan oleh penyedia data dan informasi;
- c. menerima penjelasan jika permohonan ditolak.

Kewajiban dan Hak Penyedia Informasi sebagaimana diatur dalam Pasal 19 Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 bahwa Penyedia Informasi wajib:

- a. mencatat setiap permohonan dan membuat rekapitulasinya secara berkala;
- b. membangun dan mengembangkan sistem pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- c. memberikan jawaban atas permohonan informasi;
- d. memberikan klarifikasi kepada pemohon jika terjadi perbedaan informasi yang diberikan;
- e. meningkatkan kualitas pelayanan.

Penyedia Informasi berhak untuk:

- a. menolak memberikan informasi apabila tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. menolak permohonan informasi yang termasuk dikecualikan;

- c. meminta penjelasan kepada pemohon informasi mengenai tujuan penggunaan informasi yang diminta oleh pemohon;
- d. melakukan tuntutan secara hukum apabila pemohon menyalahgunakan informasi yang diberikan.

Dari penjelasan diatas demikianlah Keterbukaan Informasi Publik yang diatur oleh Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pelayanan informasi publik di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi semoga dipahami.

KETENTUAN PIDANA DALAM KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK SEBAGAIMANA DIATUR DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2008 TENTANG KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK (UU KIP)

Pasal 51 UU KIP mengatur setiap Orang yang dengan sengaja menggunakan Informasi Publik secara melawan hukum dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 5.000.000,00 (lima belas juta rupiah

Badan Publik yang dengan sengaja tidak menyediakan, tidak memberikan, dan/atau tidak menerbitkan Informasi Publik berupa

Pasal 51 UU KIP mengatur Informasi Publik secara berkala, Informasi Publik yang wajib diumumkan secara serta-merta, Informasi Publik yang wajib tersedia setiap saat, dan/atau Informasi Publik yang harus diberikan atas dasar permintaan sesuai dengan Undang-Undang ini, dan mengakibatkan kerugian bagi orang lain dikenakan pidana kurungan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 5.000.000,00 (lima belas juta rupiah).

Pasal 53 UU KIP mengatur setiap Orang yang dengan sengaja dan melawan hukum menghancurkan, merusak, dan/atau menghilangkan dokumen Informasi Publik dalam bentuk media apapun yang dilindungi negara dan/atau yang berkaitan dengan kepentingan umum dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

Pasal 54 ayat (1) UU KIP mengatur setiap Orang yang dengan sengaja dan tanpa hak mengakses dan/atau memperoleh dan/atau memberikan informasi yang dikecualikan sebagaimana diatur dalam Pasal 17 huruf a, huruf b, huruf d, huruf f, huruf g, huruf h, huruf I, dan huruf j UU KIP dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan pidana denda paling banyak Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

Pasal 54 ayat (2) UU KIP, setiap orang yang dengan sengaja dan tanpa hak mengakses dan/atau memperoleh dan/atau memberikan informasi yang dikecualikan sebagaimana diatur dalam Pasal 17 huruf c dan huruf e UU KIP dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun denda paling banyak Rp. 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah).

Pasal 55 UU KIP mengatur, setiap orang yang dengan sengaja membuat Informasi Publik yang tidak benar atau menyesatkan dan mengakibatkan kerugian bagi orang lain dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 5.000.000,00 (lima belas juta rupiah).

Pasal 56 UU KIP mengatur setiap pelanggaran yang dikenai sanksi pidana dalam UU KIP dan juga diancam dengan sanksi pidana dalam Undang-Undang lain yang bersifat khusus, yang berlaku adalah sanksi pidana dari Undang-Undang yang lebih khusus tersebut.

Sedangkan tuntutan pidana berdasarkan Undang-Undang ini merupakan delik aduan dan diajukan melalui peradilan umum sebagaimana diatur dalam Pasal 57 UU KIP.

Kepustakaan:

1. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;*
2. *Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;*
3. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/12/IV/1.PAN/08/TAHUN 2007 tentang Pedoman Hubungan Masyarakat di Lingkungan Instansi Pemerintah;*
4. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pelayanan Informasi Publik di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.*

__ooOOOoo__

Dapat diakses melalui :
Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum
Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI
<http://jdih.depnakertrans.go.id>

ISSN 2085-3718



9 772085 371818