

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Dra. Erwina WH, MSi
Pekerja Rumahan

Heri Setiawan, SH
**Penegakan Hukum Tenaga Kerja Anak (*tinjauan*
dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan)**

Rizki Mandalika, SH
**Gambaran Singkat Hukum Ketenagakerjaan di
Indonesia**

Ridhanto Saksono, SH
Uji Materiil di Mahkamah Agung

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)



Tim Redaksi :
Kepala Redaksi : 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 Ketransmigrasian

Dra. Erwina WH, MSi
Pekerja Rumahan

Heri Setiawan, SH
**Penegakan Hukum Tenaga Kerja Anak (*tinjauan*
dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan)**

Rizki Mandalika, SH
**Gambaran Singkat Hukum Ketenagakerjaan di
Indonesia**

Ridhanto Saksono, SH
Uji Materiil di Mahkamah Agung

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

Journal of the

Proceedings of the

1927, 1928, 1929

1927, 1928, 1929

1927, 1928, 1929

1927, 1928, 1929

1927, 1928, 1929

PENGANTAR REDAKSI

Info Hukum volume XV, Nomor 4 Desember Tahun 2013 ini menampilkan beberapa tulisan, antara lain Mengenai Pekerja Rumahan, Penegakan Hukum Tenaga Kerja Anak (tinjauan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), Gambaran Singkat Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan terakhir tentang Uji Materiil di Mahkamah Agung.

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

THE JOURNAL OF THE
THE JOURNAL OF THE
THE JOURNAL OF THE

THE JOURNAL OF THE
THE JOURNAL OF THE
THE JOURNAL OF THE

THE JOURNAL OF THE

PEKERJA RUMAHAN

Oleh: Dra. Erwina WH, MSi

I. PENDAHULUAN

Setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan tersebut tidak hanya bermakna sebagai upaya untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya, tetapi juga sebagai aktualisasi diri agar hidupnya lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya. Oleh karena bekerja merupakan hak dasar setiap orang dan untuk memberikan jaminan bagi setiap orang memperoleh hak tersebut, maka perlindungan tersebut diamanatkan melalui ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945 bahwa "setiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Keterbatasan lapangan pekerjaan dan kurangnya kesempatan kerja yang menguntungkan menyebabkan tidak semua orang dapat memperoleh pekerjaan.. Apalagi disertai dengan persyaratan pendidikan, kompetensi dan pengalaman bekerja semakin menjauhkan orang untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang dikehendaki.

Kondisi ini semakin menambah permasalahan pembangunan yang cukup besar yaitu pengangguran. Untuk mengatasi hal tersebut yang dilakukan para pencari kerja adalah mencoba alternatif lain yaitu bekerja secara mandiri (wirausaha/wiraswasta) dan bekerja di rumah sebagai pekerja rumahan.

Sistem bekerja mandiri saat ini menjadi alternatif dalam memberi kontribusi pembangunan nasional, khususnya dalam hal membuka dan menciptakan lapangan kerja baru. Hal ini disadari karena bekerja secara mandiri memang tidak membutuhkan banyak persyaratan sebagaimana bekerja di sebuah perusahaan. Tempat kerja yang tidak terikat, kemandirian ekonomi yang dimilikinya menyebabkan mereka dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan tidak terikat waktu dan tempat, yang bersangkutan bisa menjadi pengusaha sekaligus pekerja. kapan saja, dimana saja, sesuai dengan yang diinginkan.

Pekerja mandiri atau tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja pada umumnya melakukan usaha-usaha pada ekonomi informal. Usaha ekonomi informal selama ini

dianggap telah berjasa sebagai katub pengaman karena mampu menyerap tenaga kerja yang tidak terserap oleh usaha-usaha ekonomi formal. Hal ini disebabkan usaha-usaha ekonomi formal tersebut mudah dimasuki oleh tenaga kerja, karena pada umumnya tidak mensyaratkan tingkat pendidikan dan ketampilan tertentu. Di dalam Permenakertrans Nomor:PER-24/MEN/VI/2006 jo Permen Nomor 5 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja disebutkan mengenai ciri-ciri usaha ekonomi informal antara lain usaha berskala mikro dengan ukuran kecil, menggunakan teknologi sederhana/rendah, menghasilkan barang dan/atau jasa dengan kualitas relatif rendah, tempat usaha tidak tetap, mobilitas tenaga kerja sangat tinggi dan kelangsungan usaha tidak terjamin.

Mencermati ciri-ciri usaha ekonomi informal tersebut, maka pekerja rumahan bukanlah pekerja mandiri, walaupun sebagian ciri-ciri tersebut bisa mencakup permasalahan pekerja rumahan. Pekerja mandiri dapat memiliki usaha yang berbadan hukum dan atau tidak berbadan hukum serta memiliki tingkat kemandirian ekonomi, sedangkan pekerja rumahan

biasanya adalah orang perseorangan dan bergantung pada pemberi kerja serta tidak memiliki kemandirian ekonomi. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja rumahan semakin jauh dari upaya perlindungan. Sebagai pekerja rumahan, yang bersangkutan dapat mengerjakan pekerjaannya di rumah dengan tidak meninggalkan kewajiban mengurus rumah tangga dan keluarga (apabila pemberi kerja merekrut banyak tenaga kerja perempuan).

Untuk memberikan stimulan kepada para pencari kerja agar mau menjadi wirausaha/wiraswasta maka pemerintah memberikan kemudahan melalui bantuan permodalan, teknologi tepat guna, kredit lunak perbankan, dan sebagainya dengan tujuan menciptakan wirausaha/wiraswasta baru sehingga tercipta lapangan kerja dan mengurangi angka pengangguran. Namun disisi lain, bagaimana dengan pekerja rumahan, walaupun sama-sama mandiri tetapi mereka tidak memiliki kemandirian ekonomi. Dalam beberapa kasus dapat ditemui bahwa pekerja mandiri adalah mereka yang profesional antara lain seperti dokter, konsultan hukum, dsb sedangkan pekerja rumahan adalah mereka yang bekerja dalam sistem "*putting out*".

Keberadaan pekerja rumahan di Indonesia cukup besar dan memberikan sumbangan bagi pembangunan nasional.

Namun disisi lain keberadaan mereka antara ada dan tiada. Melalui tulisan ini penulis mencoba mengupas lebih jauh tentang apa, siapa dan bagaimana permasalahan pekerja rumahan serta wacana untuk memberikan perlindungan.

II. Pekerja Rumahan

Diakui bahwa saat ini belum ada definisi resmi tentang pekerja rumahan. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya dapat disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), ketentuan Pasal 1 angka 3 menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menilik definisi pekerja di dalam UUK seharusnya mencakup juga pekerja rumahan namun dalam pelaksanaannya pekerja rumahan dianggap bukan sebagai pekerja karena perlindungannya tidak sama dengan pekerja di dalam UUK. Secara *de jure* diakui di dalam UUK tetapi secara *de facto* tidak diakui. Keberadaan Pekerja Rumahan yang tersebar dan tidak terorganisir serta tidak adanya hubungan kerja menyebabkan mereka antara ada dan tiada.

Untuk memahami apa dan siapa pekerja rumahan, referensi yang dapat

dilakukan saat ini yaitu menggunakan definisi yang ditawarkan oleh Konvensi ILO Nomor 177 mengenai pekerja rumahan (*home workers*), yaitu "*seseorang yang melakukan pekerjaan di dalam rumahnya atau di tempat lain sesuai dengan pilihannya selain dari tempat kerja pemberi kerja; untuk pengupahan yang didapatkan dari hasil produk atau jasa yang diinginkan oleh pemberi kerja, tanpa melihat siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau hal lain yang digunakan*".

Mencermati definisi Pekerja Rumahan diatas, maka pekerja rumahan dapat bekerja di rumah atau di tempat lain yang dikehendaki tetapi bukan di perusahaan atau di tempat kerja pemberi kerja. Upah sesuai hasil yang diperoleh. Fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi tanggung jawab pekerja rumahan dan tidak diperhitungkan di dalam upah.

Sedangkan definisi kerja rumahan dapat diartikan sebagai proses produksi barang dan jasa yang dikerjakan di lingkungan rumah untuk memperoleh pendapatan ataupun upah. Kerja rumahan untuk memperoleh pendapatan dilakukan dengan melakukan usaha baik dalam bentuk produksi barang dan jasa maupun usaha dagang, sedangkan kerja rumahan untuk memperoleh upah dilakukan dengan melakukan proses produksi barang dan

jasa dengan upah persatuan (*piece rate*) dan sama sekali tidak tergantung pada lamanya (jam) kerja. Kerja rumahan guna memperoleh upah inilah yang lazim disebut dengan pekerja rumahan atau buruh rumahan.

Pekerja Rumahan tidak sama dengan Pekerja Rumah Tangga. Walaupun tempat kerjanya adalah rumah, tetapi jenis pekerjaan yang dilakukan berbeda. Jika Pekerja Rumah Tangga mengerjakan pekerjaan kerumah-tangga, maka Pekerja Rumahan mengerjakan atau memproduksi produk dan jasa yang layaknya dikerjakan oleh pabrik. Pekerjaan yang dilakukan mulai dari aktifitas pabrikasi seperti membuat sepatu, menjahit pakaian, merakit dan mengemas barang, melinting rokok dan banyak pekerjaan pabrikasi lainnya. Pekerja rumahan juga dapat mengerjakan pekerjaan kerajinan antara lain seperti menyulam, membordir untuk produk garmen ataupun kerajinan pembuatan peralatan rumah tangga sampai pada pernik-hiasan rumah dan asesoris (perhiasan). Jenis pekerjaan yang dilakukan seperti ini dikenal dengan "*putting out system*"

Konsep "*putting out system*" sudah lama dikenal di Indonesia. Jenis pekerjaan yang mereka lakukan dahulu digunakan sebagai upaya mengisi waktu luang dan

bukan sebuah kebutuhan pokok. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan kebutuhan hidup, konsep "*putting out system*" menjadi alternatif kebutuhan ekonomi keluarga. Mengapa jenis pekerjaan ini pada akhirnya muncul dan menjadi pilihan terutama bagi kaum perempuan? Tidak bisa dihindari, tingginya harga kebutuhan pokok yang harus dipenuhi oleh sebuah rumah tangga serta tidak diimbangi dengan upah atau pendapatan yang cukup menyebabkan jenis pekerjaan ini muncul. Alasan lain adalah adanya waktu dan ruang kerja yang bebas menyebabkan jenis pekerjaan ini menjadi pilihan bagi sebagian perempuan untuk mengerjakannya.

Dalam beberapa kasus, Pekerja Rumahan merekrut banyak tenaga kerja perempuan. Peran ganda yang dimiliki perempuan sekaligus wujud aktualisasi diri menyebabkan mereka juga berusaha membantu perekonomian keluarga, dan pilihan jatuh untuk melakukan pekerjaan di rumah sebagai Pekerja Rumahan. Alternatif pekerjaan ini didasari pada kenyataan bahwa pekerjaan tersebut dapat dilakukan di rumah setelah mereka menyelesaikan tugas sebagai ibu rumah tangga, ruang kerja yang tersedia di rumah, dan keberadaan perantara atau majikan yang menyediakan pekerjaan tanpa mereka harus mencari pekerjaan.

Selain itu kelompok-kelompok pekerja rumahan yang ada di lingkungan mereka juga menjadi pendorong atau motivasi ibu rumah tangga untuk bekerja sebagai pekerja rumahan. Kondisi inilah yang menyebabkan bahwa pekerja rumahan di dominasi oleh perempuan walaupun tidak menutup kemungkinan laki-laki juga dapat bekerja sebagai pekerja rumahan.

Di dalam melakukan penyelesaian pekerjaan terkadang pekerja rumahan juga melibatkan anggota keluarga terdekat, termasuk anak-anak. Keterlibatan anak-anak di dalam proses produksi tersebut dipengaruhi banyaknya pekerjaan yang diterima dan/atau target waktu yang harus diselesaikan. Hal ini bertentangan dengan hukum nasional.

Keberadaan pemberi kerja atau perantara sebagai orang yang memberikan pekerjaan bagi pekerja rumahan juga dianggap tidak jelas, karena mereka hanyalah pihak ketiga yang membantu menyediakan pekerjaan bagi pekerja rumahan dan membantu pengusaha untuk menyelesaikan proses produksi. Oleh karena posisi kedua belah pihak yang tidak jelas (perantara dan pekerja rumahan) maka dimungkinkan juga apabila kedua belah pihak juga tidak memiliki hubungan kerja atau perjanjian kerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja disusun sebagai salah satu upaya agar pekerja/buruh dan pengusaha mengerti akan hak dan kewajibannya dan kedua belah pihak tidak mengingkarinya. Oleh karena itu perjanjian kerja wajib dibuat karena merupakan salah satu bentuk dari perlindungan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Namun tidak bagi pekerja rumahan yang bekerja tidak berdasarkan perjanjian kerja. Tidak jelasnya hubungan kerja di antara mereka menyebabkan pekerja rumahan menjadi cukup rentan untuk tereksplotasi.

Secara umum, Badan Pusat Statistik juga tidak pernah menyebut berapa jumlah pekerja rumahan baik laki-laki dan perempuan. Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia yang berlokasi di Jawa Timur, hanya menyebutkan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan di 5 wilayah dalam kurun waktu 2005 s.d 2012 menyebutkan bahwa 50% dari pekerja informal adalah pekerja rumahan. Kondisi ini semakin menunjukkan bahwa pekerja rumahan tersebut antara ada dan tiada.

III. Permasalahan Pekerja Rumahan

Tidak bisa dihindari bahwa era globalisasi di sektor ketenagakerjaan

membawa perubahan yang sangat besar terutama bentuk baru dalam hubungan kerja yang tidak sesuai dengan hubungan kerja tradisional. Hal ini berdampak pada pasar tenaga kerja dimana hal tersebut menimbulkan peningkatan fleksibilitas dalam produksi, status pekerjaan yang tidak jelas, upaya untuk menyamakan hubungan kerja dan adanya kesenjangan atau kekurangan dalam kerangka hukum. Kondisi ini sangat merugikan bagi pekerja baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Beberapa permasalahan dibawah ini menyebabkan tidak ada perlindungan bagi Pekerja Rumahan, antara lain :

a. Ketersembunyian (*invisibility*)

Keberadaan Pekerja Rumahan saat ini tidak nampak perannya sebagai salah satu faktor yang juga ikut menyumbangkan kontribusinya dalam proses produksi. Akibat ketersembunyiannya ini maka pekerja rumahan terabaikan dan bahkan tidak tercatat secara kuantitatif dan statistik sebagai pekerja/buruh yang perlu mendapat perhatian dan khususnya perlindungan hukum dan sosial. Bahkan kebutuhan untuk berorganisasi dan pemberdayaan guna meningkatkan kesejahteraan dan posisi tawar pekerja rumahan terhadap pemberi kerja juga tidak tersentuh (tergarap) dengan layak.

b. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Seiring dengan berkembangnya permasalahan ketenagakerjaan, hubungan kerja juga mengalami perubahan. Perubahan tersebut disebabkan antara lain :

- **Informalisasi**

Proses dimana pekerja terdorong untuk beralih dari pekerjaan utama/formal ke perekonomian informal. Pekerja secara hukum dilindungi dalam UUK namun dalam pelaksanaannya tidak memperoleh hak-hak nya sebagaimana UUK.

- **Kasualisasi**

Penurunan jumlah pekerja tetap/penuh waktu secara keseluruhan. Kecenderungan untuk mempekerjakan pekerja/buruh, pekerja untuk jangka waktu tertentu atau pekerja temporer. Ketergantungan yang lebih besar pada perusahaan untuk menghindari biaya yang berhubungan dengan pekerja tetap dan untuk merespon perubahan dan permintaan pasar secara fleksibel. Kondisi ini juga berakibat pada tidak terjaminnya keamanan pekerjaan.

- Eksternalisasi

Proses restrukturisasi ekonomi yang memungkinkan pekerjaan diatur melalui kontrak komersial dan bukan perjanjian kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui sistem outsourcing, transfer aset perusahaan, melalui jasa perantara kerja/broker.

Dampak dari perubahan tersebut antara lain Pekerja Rumahan bekerja tanpa ada hubungan kerja ataupun kontrak kerja, walaupun ada hubungan kerja maka hubungan kerjanya tidak jelas. Pekerjaan yang dilakukan biasanya hanya mengandalkan kesepakatan lisan dengan pengusaha atau perantara sebagai pihak ke tiga (hubungan kerja yang samar). Kondisi ini membuat Pekerja Rumahan tidak memiliki posisi tawar dan sekaligus rentan untuk tereksplorasi.

c. Syarat dan Kondisi Kerja

Yang dimaksud syarat dan kondisi kerja antara lain meliputi waktu kerja dan waktu istirahat, upah, dan perjanjian kerja bersama.

Ketentuan Pasal 77 UUK menyatakan bahwa waktu kerja meliputi :

- 7 (tujuh) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam/minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 8 (delapan) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam/minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

Ketentuan Pasal 79 UUK menyatakan bahwa waktu istirahat meliputi :

- Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- Istirahat panjang

Mencermati waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana ditetapkan dalam UUK, maka pekerja rumahan tidak mengenal waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana ketentuan Pasal 77 UUK. Waktu kerja Pekerja Rumahan tidak terbatas waktu,

terkadang juga menggunakan waktu istirahat. Hal ini berpeluang kepada tidak terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja akibat kelelahan psikis dan physis terutama bagi pekerja perempuan rumahan. Pemberian waktu istirahat bertujuan agar pekerja/buruh dapat memulihkan phisik dan psikis untuk dapat bekerja kembali.

d. Upah

Ketentuan pasal 88 UUK menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja Rumahan tidak mendapatkan upah sebagaimana aturan UUK. Upah yang dibayarkan untuk Pekerja Rumahan berdasarkan unit kerja yang diproduksinya dan tanpa bonus. Pekerja Rumahan juga menanggung sebagian proses produksi dan alat produksi dengan memanfaatkan aset pekerja rumahan seperti penggunaan listrik. Kondisi ini semakin tidak jelas manakala tidak ada perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial.

e. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja dengan sengaja diabaikan oleh pemberi kerja dan bahkan tidak

menjadi perhatian bagi pekerja rumahan itu sendiri. Terganggunya kesehatan karena aktivitas kerja atau bahkan sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan bukan menjadi tanggung jawab pemberi kerja tetapi ditanggung sendiri oleh pekerja rumahan sebagai konsekwensi kerja yang dilakukannya. Kecelakaan kerja sebagai risiko kerja dan bahkan sebagai dampak dari kelelahan kerja guna mencapai target produksi yang diinginkan sama sekali diluar tanggungan pemberi kerja tetapi ditanggung sendiri oleh pekerja rumahan. Pekerja Rumahan juga tidak terinformasi tentang bagaimana mengelola atau menghindari resiko dari bahaya kecelakaan kerja.

f. Perlindungan Sosial

Seperti halnya pekerja di dalam UUK yang juga berhak memperoleh jaminan sosial sebagaimana diamanatkan di dalam UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka Pekerja Rumahan juga memiliki kesempatan untuk memperoleh jaminan sosial. Namun karena posisi tawar yang rendah, keberadaan mereka yang tidak nampak dan tidak adanya hubungan kerja, maka Pekerja Rumahan tidak memperoleh perlindungan jaminan

sosial. Padahal jika dicermati, pekerjaan yang mereka lakukan terkadang mempunyai resiko pada keselamatan dan kesehatan kerja.

g. Non Diskriminasi

Pemerintah telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Larangan Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan dan penjabarannya diimplementasikan melalui Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama di Tempat Kerja. Panduan tersebut mengamanatkan antara lain bahwa tidak boleh ada diskriminasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh baik pada saat proses perekrutan, lowongan, penempatan, dan proses produksi. Demikian pula dalam upaya memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan maka seharusnya tidak boleh ada diskriminasi, apalagi jika mengingat pekerja rumahan didominasi oleh perempuan. Sesuai kodratnya maka pekerja perempuan rumahan berhak antara lain untuk memperoleh hak atas cuti melahirkan, sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003.

h. Pengusaha yang tidak Nampak

Pengusaha dan pemilik modal pada aktifitas produksi yang dilakukan oleh

para pekerja rumahan nyaris tidak terdeteksi dan tampak di permukaan. Jaringan dan rantai perantara yang rapi dan tertutup menjadikan pekerjaan di sektor domestik menjadi praktek ekonomi gelap (*black economy*) yang merajalela di basis masyarakat terkecil. Sedangkan perantara yang memberikan pekerjaan bagi pekerja rumahan tidak dikenal di dalam UUK.

i. Organisasi

Keberadaan Pekerja rumahan yang tersebar serta wilayah kerjanya yang bersifat domestik (rumah tangga) dan hubungan antara pekerja yang terpisah menyebabkan Pekerja Rumahan belum terwakili dalam sebuah serikat pekerja/serikat buruh.

j. Penyelesaian Perselisihan

Tidak adanya perjanjian kerja yang dimiliki oleh Pekerja Rumahan menyebabkan kesulitan pada saat penyelesaian atas hak-hak Pekerja Rumahan pada saat terjadi pemutusan sepihak atas kesepakatan kerja yang terjadi.

IV. Perlindungan bagi Pekerja Rumahan.

Komitmen yang kuat untuk memberikan perlindungan bagi Pekerja

Rumahan menjadi poin penting dalam upaya mengangkat harkat dan derajat mereka layaknya pekerja pada umumnya. Upaya untuk memberikan perlindungan dapat dilakukan antara lain :

a. Status hukum Pekerja Rumahan

Walaupun belum ada definisi resmi tentang Pekerja Rumahan, namun secara hukum, pekerja rumahan tercakup di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun keberadaan mereka antara ada dan tiada, namun secara *de jure* mereka juga pekerja, karena mereka bekerja untuk menghasilkan produk barang atau jasa.

b. Peran dan tanggung jawab pengusaha/pemberi kerja

Definisi pengusaha dan pemberi kerja di dalam UUK dijabarkan sangat jelas, bahwa:

Pengusaha adalah :

- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia,

Sedangkan Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian pengusaha dan pemberi kerja yang memberikan atau menyediakan pekerjaan melalui jasa perantara, mempunyai tanggung jawab yang sama untuk memberikan perlindungan melalui sebuah hubungan kerja dan perjanjian kerja dengan Pekerja Rumahan dan perantara. Perantara sebagai pihak ke tiga yang memberikan pekerjaan kepada Pekerja Rumahan juga harus memiliki hubungan kerja dengan Pekerja Rumahan sehingga terlihat jelas hak dan kewajibannya. Perantara atau pemborong dalam konsep Pekerja Rumahan harus memiliki badan hukum dan tidak boleh orang perseorangan.

c. Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Perjanjian kerja di dalam UU Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja yang dibuat harus didasari atas kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian perjanjian kerja dibuat agar terlihat jelas hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun demikian UUK membuka kesempatan bahwa perjanjian kerja yang dibuat dimungkinkan untuk dilakukan secara lisan, mengingat pekerjaan yang dilakukan tidak hanya di sektor formal.

Hubungan kerja diantara pekerja rumahan dengan pengusaha/pemberi

kerja memenuhi unsur-unsur sebagaimana dipersyaratkan UUK, yaitu adanya upah, perintah dan pekerjaan. Walaupun pengusaha atau pemberi kerja tidak nampak tetapi keberadaan perantara atau pemberi kerja yang jelas, dimungkinkan untuk membuat perjanjian kerja antara kedua belah pihak (pekerja rumahan dengan pemberi kerja/perantara) sehingga tercipta hubungan kerja. Ketentuan Pasal 51 UUK menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian seorang pekerja rumahan dimungkinkan untuk membuat perjanjian kerja dengan pengusaha atau perantara agar terjadi sebuah hubungan kerja. Tujuannya agar tercipta perlindungan bagi kedua belah pihak.

Demikian juga karena sifat pekerjaan maka perjanjian kerja yang dibuat dapat menggunakan waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Persyaratan untuk menyusun perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 59 UUK menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- Pekerjaan yang diperkirakan

penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Mencermati ketentuan Pasal 59 UUK tersebut, maka sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja rumahan memenuhi kriteria sebagaimana ketentuan Pasal 59 UUK yaitu bisa diselesaikan dalam sekali proses produksi atau sementara sifatnya, atau bersifat musiman, mengingat jenis pekerjaan yang biasa dilakukan oleh pekerja rumahan antara lain melinting rokok, membordir, garment, dan sebagainya. Oleh karena itu, seorang pekerja rumahan bisa menjadi pekerja yang terikat dengan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan pekerja tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Dengan adanya perjanjian kerja tersebut, maka pemberi kerja/pengusaha dapat mengoptimalkan keberadaan pekerja rumahan dengan mengangkat mereka menjadi pekerja tetap atau pekerja temporer, atau pekerja musiman ataupun pekerja outsourcing.

Selain itu dengan adanya perjanjian kerja tersebut kedua belah pihak dapat menjalankan hak dan kewajibannya. Kewajiban pengusaha/pemberi kerja memberikan perlindungan bagi pekerja rumahan, sedangkan bagi pekerja rumahan berhak untuk mendapatkan haknya antara lain seperti hak upah, hak cuti, hak istirahat, dan sebagainya.

d. Perlindungan Upah

Pekerja Rumahan juga berhak mendapatkan upah. Upah merupakan hak yang harus diberikan kepada pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya di tempat kerja. Upah tersebut harus dibayar tunai serta dalam bentuk uang sebagaimana ketentuan pasal 1 angka 30 UUK bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah akan dilakukan.

Untuk memberikan perlindungan upah kepada pekerja rumahan maka sistem pembayaran upah bagi pekerja rumahan dapat dilakukan dengan sistem gaji/upah, per unit atau per jam. Sistem pembayaran ini dimaksudkan agar pekerja rumahan dapat memperhitungkan sendiri kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan serta hasil yang diperoleh dan penggunaan waktu kerja dan waktu istirahat. Sebagaimana diketahui bahwa pekerja rumahan dalam bekerja tidak mengenal waktu kerja dan waktu istirahat. Selain itu, penggunaan aset rumah tangga antara lain seperti fasilitas listrik sebagai alat bantu dalam penyelesaian proses produksi juga menjadi hal penting yang harus diperhitungkan oleh pengusaha atau pemberi kerja dalam pembayaran upah. Walaupun pengusaha atau pemberi kerja tidak memberikan target dalam penyelesaian pekerjaan, tetapi penggunaan fasilitas rumah tangga dalam penyelesaian proses produksi juga harus diperhitungkan.

Selain upah, fasilitas kesejahteraan juga menjadi bagian dalam upaya perlindungan bagi pekerja rumahan. Kesejahteraan menjadi tanggung jawab pengusaha atau pemberi kerja sebagai salah satu upaya untuk peningkatan produktifitas pekerja.

e. Perlindungan Jaminan Sosial

Hal terpenting lainnya yang juga mendukung upaya pemberian perlindungan bagi pekerja rumahan adalah jaminan sosial tenaga kerja. UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur bahwa semua pekerja/buruh berhak atas jaminan sosial. Namun PUU Nasional tersebut berlaku bagi pekerja tetap atau pekerja lepas yang mampu membayar secara konsisten. Sebagaimana ketentuan di dalam UU Jamsostek tersebut bahwa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 10 (sepuluh) orang atau lebih atau membayar upah Rp. 1.000.000,- per bulan wajib mengikutsertakan pekerja/buruh di dalam program jaminan sosial. Kondisi ini mengisyaratkan hanya untuk perusahaan yang bergerak di sektor ekonomi formal dan berbadan hukum. Lalu bagaimana dengan Pekerja Rumahan. Penjelasan Pasal 4 UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dapat menjadi rujukan bahwa Pekerja Rumahan juga berhak mendapat perlindungan jaminan sosial. Penjelasan Pasal 4 UU Jamsostek tersebut menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam

hubungan kerja adalah orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perseorangan dengan menerima upah termasuk tenaga harian lepas, borongan dan kontrak. Mengingat jamsostek merupakan hak tenaga kerja maka ketentuan ini menegaskan bahwa setiap perusahaan atau perorangan wajib menyelenggarakan jamsostek. Demikian juga pemborong yang bukan pengusaha tetapi dianggap bekerja pada pengusaha yang memborongkan pekerjaan maka berkewajiban memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja. Memperhatikan hal tersebut maka Pekerja Rumahan yang bekerja baik secara borongan, kontrak ataupun harian lepas berhak untuk mendapatkan jaminan sosial. Untuk itu diperlukan komitmen untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumahan seperti halnya perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja.

Pengesahan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial membawa harapan baru bagi upaya perlindungan pekerja rumahan.

f. Kebebasan Berserikat

Demikian juga berserikat bagi Pekerja Rumahan, bahwa hak berserikat dan berkumpul bagi warganegara dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk melengkapi pelaksanaan Pasal 28 UUD RI Tahun 1945 tersebut, Pemerintah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 mengenai kebebasan berserikat dan berunding bersama dengan Keppres Nomor 83 Tahun 1998 dan substansinya diatur di dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang selanjutnya dapat disebut UU SP/SB.

Ketentuan Pasal 5 UU SP/SB menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dan pembentukannya dilakukan oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Namun dalam pelaksanaannya.

g. Pekerja Anak

Pemerintah memiliki komitmen untuk tidak melibatkan anak dalam sebuah pekerjaan. Komitmen tersebut ditunjukkan melalui pengesahan dua konvensi ILO yang berkaitan dengan pekerja anak, *pertama*, Konvensi ILO Nomor 138 mengenai Usia Minimum untuk Bekerja. Konvensi ILO 138 mengizinkan negara Anggota ILO yang meratifikasi untuk menyatakan sebuah deklarasi guna menetapkan batas usai minimum untuk bekerja. Sehubungan dengan hal tersebut,

Pemerintah Indonesia menetapkan batas usia minimum anak untuk bekerja di Indonesia adalah 15 tahun. Kedua, Konvensi ILO 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak. Konvensi ILO 182 mengamanatkan perlindungan bagi anak untuk tidak terlibat di dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk yang dapat mengganggu tumbuh kembang dan proses belajar anak. Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk tersebut meliputi :

- a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya;
- d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak.

Kedua konvensi tersebut, Konvensi ILO 138 dan Konvensi ILO 182 telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia sejak tahun 1999, dan substansi kedua

konvensi tersebut telah diakomodir di dalam UUK. Selain pengesahan 2 (dua) konvensi pekerja anak tersebut maka ketentuan Pasal 68 UUK juga menegaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Namun demikian anak masih diijinkan untuk bekerja pada jenis pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Persyaratan yang harus dipenuhi antara lain harus diberikan kesempatan untuk tetap bersekolah serta dibatasi hanya 3 (tiga) jam dalam satu hari, memiliki hubungan kerja dan perjanjian kerja (yang diwakili oleh orang tua/wali), menerima upah, dan terpenuhi aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

h. Konvensi ILO

Sejak tahun 1919, ILO mempunyai komitmen untuk melindungi pekerja/buruh. Komitmen tersebut diwujudkan melalui pembentukan konvensi dan rekomendasi yang memuat antara lain hak-hak dasar pekerja. Demikian juga untuk melindungi Pekerja Rumahan, ILO mengadopsi Konvensi ILO 177 mengenai Pekerja Rumahan. Substansi Konvensi ILO 177 mengamanatkan bahwa pekerja rumahan juga memiliki hak yang sama dengan pekerja pada umumnya. Oleh karena itu Pekerja Rumahan juga memiliki

kesempatan untuk mendapat antara lain :

- Perlindungan dari diskriminasi
- Kebebasan berserikat dan perundingan bersama
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Pengupahan
- Perlindungan jaminan sosial
- Akses ke pelatihan
- Usia minimum
- Perlindungan persalinan.

Beberapa substansi di dalam Konvensi ILO 177 termuat juga di dalam 8 (delapan) Konvensi Dasar ILO yang juga telah diratifikasi Pemerintah Indonesia sejak tahun 1950.

i. Rekomendasi

Pemberdayaan serta perlindungan sosial dan hukum bagi para pekerja rumahan sudah saatnya menjadi wacana untuk diperjuangkan. Pemberdayaan untuk meningkatkan nilai tawar pekerja rumahan dilakukan guna penyadaran terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja, termasuk pemenuhan hak atas penggunaan alat produksi domestik sebagai alat produksi kerja. Bukan hanya upah yang layak yang harus diterima oleh pekerja rumahan tetapi juga kompensasi atas pemakaian alat produksi rumah tangga dalam proses produksi yang dikerjakan oleh pekerja rumahan.

Perlindungan hukum diberikan melalui perlindungan kepada pekerja/buruh yang terlibat di dalam proses produksi barang dan jasa tidak terkecuali Pekerja Rumahan. Mengingat karakteristik yang dimiliki Pekerja Rumahan serta untuk memperjelas hubungan kerja yang seringkali dilalui oleh perantara, sangat diperlukan jaminan perlindungan dasar seperti pembayaran upah minimum, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja serta kontrak kerja. Untuk itu diperlukan pemahaman yang sama dari semua pihak tentang status hukum dan peran serta tanggung jawab yang melekat pada pemberi kerja pekerja rumahan.

Komitmen yang kuat untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumahan diwujudkan melalui penguatan mekanisme pengawasan untuk melakukan penegakan hukum. Tanpa komitmen dan mekanisme pengawasan yang kuat maka upaya memberikan perlindungan kepada Pekerja Rumahan ibarat menegakkan benang basah.

_____000000_____

Referensi :

1. UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
3. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Miranda Fajerman, ILO Jakarta, *Pedoman Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumahan di Indonesia*, Baseline 2013.
5. Indah Budiarti, *Memperjuangkan Hak Pekerja Rumahan*, Kompas, 27 Juli 2012
6. Daniel S. Stephanus, *Pekerja Rumahan*, <http://homenet-Indonesia.blog.com/2008>

PENEGAKAN HUKUM TENAGA KERJA ANAK (tinjauan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Oleh: Heri Setiawan, SH

I. PENDAHULUAN

Mempekerjakan anak pada dasarnya merupakan sesuatu hal yang buruk di Indonesia, namun demikian keadaan seperti itu sudah ada sejak Indonesia masih dijajah oleh pemerintah Belanda.

Sejarah perlindungan bagi anak yang bekerja dimulai sejak zaman Pemerintahan Belanda yang ditandai dengan dikeluarkannya beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur pelarangan untuk mempekerjakan anak. Namun, upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka memberikan perlindungan bagi anak yang bekerja tersebut melalui peraturan perundang-undangan lebih menitikberatkan kepada perlindungan bagi anak yang bekerja dan bukan khusus ditujukan untuk menghapus secara keseluruhan pekerja anak. Berbagai peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Belanda tersebut antara lain:

1. *Staatsblad* Nomor 647 Tahun 1925 yang intinya melarang anak di bawah umur 12 (dua belas) tahun untuk

melakukan pekerjaan:

- a. Di tempat kerja pada ruangan tertutup di mana biasanya dilakukan pekerjaan tangan oleh sepuluh orang atau lebih secara bersama-sama;
- b. Di pabrik ruangan tertutup yang biasanya menggunakan tenaga mesin;
- c. Pembuatan, pemeliharaan, perbaikan dan pembongkaran jalan tanah, penggalian, perairan dan bangunan serta jalan-jalan;
- d. Pada perusahaan kereta api, pada pemuatan, pembongkaran dan pemindahan barang baik di pelabuhan, dermaga dan galangan kapal maupun di stasiun, tempat pemberhentian dan pembongkaran muatan, di tempat penyimpanan dan gudang, kecuali jika membawa dengan tangan;
- e. Larangan bagi anak untuk memindahkan barang berat di dalam atau untuk keperluan perusahaan.

2. Ordonasi Tahun 1926, Staatblad Nomor 87 melarang mempekerjakan anak di bawah umur 12 (dua belas) tahun pada pekerjaan di kapal, kecuali bila ia bekerja di bawah pengawasan ahlinya atau seorang keluarga sampai derajat ketiga;
3. *Regeringsverordening* Tahun 1930 Staatblad Nomor 341 melarang anak usia di bawah 16 tahun untuk melakukan pekerjaan di atas tanah.

Setelah Indonesia merdeka, kebijakan perlindungan anak yang bekerja ditandai dengan terbitnya ordonasi Nomor 9 Tahun 1949 yang melarang anak bekerja pada malam hari, dan Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 yang melarang orang laki-laki maupun perempuan berumur 14 (empat belas) tahun ke bawah melakukan pekerjaan.

Sekalipun telah dikeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Tahun 1948 Nomor 12 tersebut. Namun, dalam praktiknya ketentuan-ketentuan dalam undang-undang dimaksud tidak berlaku. Peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam praktik pada saat itu dalam pelaksanaan perlindungan dan pelarangan untuk mempekerjakan anak adalah *Staatblad* sebagaimana tersebut di atas.

Dalam perkembangan selanjutnya, pengaturan mengenai perlindungan dan pelanggaran anak yang bekerja diatur dalam peraturan perundang-undangan lainnya, diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak.

Selain itu, Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan wajib belajar pendidikan dasar dengan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1994 tentang Pelaksanaan Wajib Belajar Pendidikan Dasar sehingga anak-anak yang berusia 7 (tujuh) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dasar. Dengan kebijakan wajib belajar pendidikan dasar, secara tidak langsung diharapkan dapat mengurangi pekerja anak. Peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah dirasakan masih kurang memadai sehingga Pemerintah meratifikasi Konvensi tentang Hak-Hak Anak dengan Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan *Convention on Rights of Child*.

Selanjutnya, untuk lebih melindungi hak-hak anak maka Pemerintah meratifikasi beberapa Konvensi ILO, yaitu dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention No.138 Concerning Minimum Age For*

Admission to Employment (Konvensi ILO No.138 mengenai Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja), dan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention No.182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for The Elimination of The Worst Form of Child Labour (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera untuk Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk).

A. Umum

Pada pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja dilarang mempekerjakan anak, dengan tegas menetapkan bahwa anak tidak boleh menjalankan pekerjaan. Larangan ini bersifat mutlak, yaitu anak tidak boleh bekerja pada waktu kapan pun, dan tidak boleh bekerja pada perusahaan jenis dan macam apa pun. Namun, larangan tersebut dikecualikan dengan Pasal 69, yaitu dikecualikan bagi anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas tahun) untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial kemudian dikaitkan pula dalam hal mempekerjakan anak dengan Konvensi ILO Nomor 138 yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang

Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 138 *Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Usia Minimum untuk Anak Diperbolehkan Bekerja) Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973. Berdasarkan konvensi ini setiap negara yang meratifikasi wajib membuat kebijakan nasional untuk menghapus segala bentuk pekerjaan anak dan secara bertahap meningkatkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja sampai pada tingkat yang sesuai dengan pertumbuhan fisik dan mental anak. Ketentuan tersebut, bagi setiap negara yang meratifikasi wajib menetapkan dalam deklarasi yang menyatakan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.

Konvensi ILO Convention Nomor 138 *Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Usia Minimum untuk Anak Diperbolehkan Bekerja) Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 menetapkan usia bekerja tidak boleh kurang dari usia tamat wajib belajar, yaitu tidak boleh kurang dari 15 tahun, dalam keadaan apa pun. Artinya, anak yang berusia lebih dari 15 tahun sampai dengan di bawah 18 tahun boleh bekerja dan diperlakukan sebagai pekerja dewasa yang memenuhi unsur dalam hubungan kerja.

PENEGAKAN HUKUM TERKAIT TENAGA KERJA ANAK

A. Ketentuan Pidana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Bentuk-Bentuk Perbuatan Pidana

Mempekerjakan dan Melibatkan Anak pada Pekerjaan Terburuk

Ketentuan dalam pasal 74 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 didasarkan pada ketentuan konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk anak (*Concerning The Prohibition And Immediate Action For The Eliminating of The Worst Forms of Child Labour*) yang telah disahkan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000. Pengesahan Konvensi ini dimaksudkan untuk menghapuskan segala bentuk terburuk dalam praktik mempekerjakan anak serta meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga akan lebih menjamin perlindungan anak dari segala bentuk tindakan perbudakan, pornografi, narkotika, dan psikotropika. Perlindungan ini juga mencakup

perlindungan dari pekerjaan yang sifatnya dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan atau moral anak-anak. Pada pasal 74 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan:

- (1) Siapa pun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - (a) Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya;
 - (b) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - (c) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan atau
 - (d) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam ayat(2) huruf d ditetapkan dengan keputusan menteri.

Dalam konvensi ILO Nomor 182, pengertian bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak:

1. Segala bentuk perbuatan atau praktek sejenis perbudakan, seperti penjualan

dan perdangan anak, kerja ijon (*debt bondage*) dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;

2. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;
3. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan;
4. Pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak dikelompokkan ke dalam:

1. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya;
2. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya; dan
3. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya.

Keputusan Menteri yang dimaksud dalam pasal ini adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral anak, yang menyebutkan jenis-jenis pekerjaan dimaksud, yaitu:

a. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya, meliputi pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan, dan perbaikan:

1. Mesin-mesin: mesin perkakas seperti: mesin bor, mesin gerinda, mesin potong, mesin bubut, mesin skrap; mesin produksi seperti: mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, mesin pengisi botol.

2. Pesawat:

- a) Pesawat uap seperti: ketel uap, bejana uap;
- b) Pesawat cairan panas seperti: pemanas air, pemanas oli;
- c) Pesawat pendingin, dan pesawat pesawat pembangkit gas karbit;
- d) Pesawat angkat dan angkut seperti: keran angkat, pita transport, eskalator, gondola, forklift, loader;
- e) Pesawat tenaga seperti : mesin diesel, turbin, motor bakar gas, pesawat pembangkit listrik;

3. Alat berat seperti: traktor, pemecah batu, greder, pencampur aspal, mesin pancang;
4. Instalasi seperti: instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, saluran listrik;
5. Peralatan lainnya seperti: tanur, dapur peleburan, lift, perancah; dan
6. Bejana tekan, botol baja bejana penimbun, bejana pengangkut, dan sejenisnya.

b. Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya meliputi :

1. Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik:

- a) Pekerjaan di bawah tanah, di bawah air atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi terbatas (*confined space*) misalnya sumur, tangki;
- b) Pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter;
- c) Pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 volt;
- d) Pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik dan/atau gas;
- e) Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan

kelembapan ekstrem atau kecepatan angin yang tinggi;

f) Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaranyang melebihi nilai ambang batas;

g) Pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkut, dan menggunakan bahan radioaktif;

h) Pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja terdapat bahaya radiasi mengion;

i) Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu;

j) Pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau peledakan.

2. Pekerjaan yang mengandung bahaya kimia, meliputi:

a) Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pejanan (*exposure*) bahan kimia berbahaya;

b) Pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut, dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksik, eksplosif mudah terbakar mudah menyala oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenik dan/atau teratogenik;

c) Pekerjaan yang menggunakan asbes;

d) Pekerjaan yang menangani, menyimpan menggunakan dan/atau mengangkut pestisida.

3. Pekerjaan yang mengandung bahaya biologis, meliputi:

a) Pekerjaan yang terpajan dengan kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamakan kulit, pencucian getah/karet;

b) Pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan, dan pengepakan daging hewan;

c) Pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan seperti pemerah susu, memberi makan ternak, dan membersihkan kandang;

d) Pekerjaan dalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian;

e) Pekerjaan penangkaran binatang buas.

c. Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu, meliputi :

1. Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi atau jalan;

2. Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu seperti

penebangan, pengangkutan, dan bongkar muat;

3. Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban di atas 12 kg untuk anak laki-laki dan di atas 10 kg untuk anak perempuan;

4. Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci;

5. Pekerjaan penangkap ikan yang dilakukan dilepas pantai atau di perairan laut dalam;

6. Pekerjaan yang dilakukan daerah terisolir dan terpencil;

7. Pekerjaan di kapal;

8. Pekerjaan yang dilakukan dalam pembuangan dan pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas;

9. Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00—06.00.

Selain itu, jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak meliputi:

1. Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi;

2. Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.

B. Bentuk-Bentuk Sanksi

1. Sanksi Pidana

a. Sesuai dengan Pasal 183 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Sanksi Pidana terkait Pasal 74 mengenai Mempekerjakan Anak pada Pekerjaan Terburuk:

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindakan kejahatan.

b. Sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Sanksi Pidana terkait Pasal 68 perihal Pengusaha dilarang mempekerjakan anak dan pasal 69 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi syarat yang ditentukan:

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat

(1) dan ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 90 ayat (1), pasal 143, dan pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

c. Sesuai dengan pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Sanksi Pidana terkait Pasal 71 Ayat (2) perihal Pengusaha yang mempekerjakan anak wajib memenuhi syarat yang ditentukan:

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2), pasal 44 ayat (1), pasal 45 ayat (1), pasal 67 ayat (1), pasal 71 ayat (2), pasal 76, pasal 78 ayat (2), pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), pasal 85 ayat (3), dan pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling sedikit 1(satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

d. Sanksi Hukum.dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 Pasal 80 tentang Perlindungan Anak:

- 1) Setiap orang yang melakukan kekejaman, kekerasan atau ancaman kekerasan, atau penganiayaan terhadap anak dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp72.000.000,00 (tujuh puluh dua juta rupiah)

- 2) Dalam hal anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) luka berat , maka pelaku dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) dan/atau denda paling banyak Rp100.000.000,00 (Seratus juta rupiah).

e. Sanksi Hukum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 Pasal 78 tentang Perlindungan Anak:

- 1) Setiap orang yang mengetahui dan sengaja biarkan anak dalam situasi darurat sebagaimana dimaksud dalam pasal 60, anak yang berhadapan dengan hukum, anak dari kelompok minoritas dan terisolasi, anak yang tereksplotasi secara ekonomi

dan/atau seksual, anak yang diperdagangkan, anak yang menjadi korban penyalahgunaan narkotika, alkohol psikotropika dan zat adiktif lainnya (napza), anak korban penculikan, anak korban perdagangan, atau anak korban kekerasan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59, padahal anak tersebut memerlukan pertolongan dan harus dibantu, dibantu dipidana dengan pidana penjara, paling lama 5(lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

2. Sanksi Administratif

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara khusus mengenai sanksi administratif kepada pengusaha. Namun, dari beberapa kasus yang penulis tanyakan kepada pihak pengawas ketenagakerjaan, hanya sebatas teguran-teguran kepada pengusaha agar menaati peraturan, jarang sampai terjadi penutupan perusahaan tersebut karena mereka saling membutuhkan antara satu dan lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Terkait Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Anak

1. Pada hakikatnya anak tidak boleh bekerja dan larangan ini sifatnya adalah mutlak, terdapat dalam pasal 68 yang kemudian menjadi wajib dikaitkan ke dalam konvensi ILO Nomor 138 yang telah diratifikasi ke dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 mengenai usia minimum bekerja;
2. Usia boleh bekerja, yaitu minimal 15 tahun;
3. Dalam definisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang disebut anak adalah yang berusia di bawah 18 tahun. Maksud ditetapkan demikian agar anak-anak dapat mengeyam pendidikan dasar sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
4. Namun, ketentuan anak bekerja dikecualikan pada

Pasal 69 yang harus dipenuhi jika tetap ingin mempekerjakan anak. Pasal ini dibuat oleh pemerintah karena adanya desakan faktor ekonomi dengan tujuan menambah penghasilan keluarga maka Pemerintah membuat pasal demikian;

5. Pendidikan formal dan pelatihan merupakan proses berkelanjutan dan saling berkaitan dalam program pembinaan sumber daya manusia;
6. Kurikulum yang disusun haruslah disesuaikan dan diarahkan pada kebutuhan dunia kerja agar anak didik yang telah memperoleh keterampilan dapat diserap oleh lapangan kerja;
7. Anak yang melakukan pekerjaan dalam program pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, serta mengembangkan bakat dan minatnya, tidak mengganggu kehadiran mereka mengikuti pelajaran sekolah, mengikuti orientasi kejuruan atau program latihan yang disetujui oleh penguasa yang

berwenang atau kemampuan mereka mendapatkan manfaat dari pelajaran yang diterima (Pasal 7 ayat (1));

8. Tujuan pembatasan usia yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 mengenai usia minimum untuk bekerja adalah untuk menjaga kesehatan dan pendidikan anak karena kondisi tubuh anak masih lemah untuk melakukan pekerjaan, apalagi pekerjaan berat;

9. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 6 ayat (1) menetapkan: setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun wajib mengikuti pendidikan dasar;

10. Keinginan melanjutkan sekolah bagi mereka yang sudah putus sekolah sangat rendah. Dalam hal ini, ada 2 faktor yang dinilai memberi kontribusi terhadap pemikiran anak tersebut untuk tidak sekolah lagi, yaitu pada satu sisi sekolah tidak cukup menarik bagi anak, sedangkan

di sisi yang lain, dunia kerja yang sangat dekat dengan kehidupan anak dan imbalan finansial yang diterima membuka peluang dan lebih memikat anak. Faktor lain keengganan kembali sekolah adalah mereka telah lama putus sekolah.

11. Secara hukum, pekerja anak memang tidak sah untuk melakukan hubungan kontrak. Namun demikian, ketentuan dalam Pasal 69 ayat (2) huruf b menyatakan bahwa Perjanjian kerja dapat dilakukan antara pengusaha dengan orang tua/wali karena bila tidak ada kontrak kerja berarti tidak ada perlindungan kerja;

12. Di dalam Pasal 73 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya. Ketentuan pasal ini dimaksudkan untuk memudahkan pembuktian dalam menuntut pelanggaran bagi yang mempekerjakan anak. Selain itu, untuk

mempermudah pelaksanaan pengawasan terhadap anak yang bekerja, baik dalam rangka pelaksanaan kurikulum dan pelatihan, maupun pengembangan bakat dan minat anak;

13. Menurut Deklarasi mengenai Usia Minimum untuk Bekerja yang menyertai dokumen peratifikasian Konvensi ILO Nomor 138 mengenai usia minimum untuk bekerja melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999, usia minimum bekerja di Indonesia ditetapkan pada usia 15 tahun. Artinya, secara hukum mereka yang telah berusia 15 tahun dapat bekerja secara sah, sejauh pekerjaan yang dilakukannya tidak membahayakan kesehatan, mental, dan moral anak;

2. Terkait Penegakan Hukum Tenaga Kerja Anak

1. Anak-anak di Indonesia sebenarnya telah dilindungi secara baik oleh undang-undang. Tantangan terhadap hal ini terdapat pada kemampuan menegakkan berbagai

undang-undang yang ada karena masih cukup banyak anak di Indonesia yang bekerja dan tidak ada kepastian bahwa semua anak di Indonesia yang bekerja di Indonesia ini akan terlindungi secara baik;

2. Pihak yang berwenang di bidang ketenagakerjaan telah menerapkan peraturan-peraturan ketenagakerjaan, termasuk yang berkaitan dengan anak, melalui kegiatan pengawasan. Namun, kegiatan ini hanya bisa diterapkan di industri tembakau yang sifatnya formal;
3. Hanya perusahaan besar yang menjadi target pengawasan. Hal ini tidak hanya terjadi di industri tembakau, tetapi juga di sektor-sektor lain karena pengawas tenaga kerja menginterpretasikan bahwa anak yang bekerja di sektor informal tidak berada dalam mandat mereka untuk mengawasi. Selain itu, adanya keterbatasan jumlah tenaga pengawas. Di Kabupaten Jember hanya ada 4 pengawas tenaga kerja yang membuat cakupan sektor yang diawasi menjadi sangat terbatas;

4. Program pendidikan yang dilaksanakan sejauh ini terbukti efektif dalam meningkatkan angka partisipasi sekolah. Meskipun demikian, kemiskinan keluarga anak akan menjadi tantangan yang besar dalam upaya meningkatkan pendidikan selanjutnya. Program-program pemerintah telah mencoba menurunkan biaya pendidikan dengan menghapuskan biaya sekolah bulanan. Namun, orang tua masih harus menanggung biaya transportasi, uang saku, seragam, dan buku yang lebih mahal biayanya dibandingkan dengan uang sekolah bulanan;
5. Pendekatan hukum semata jelas tidak akan efektif dalam menanggulangi masalah pekerja anak karena kemiskinan dan tradisi memainkan peranan penting dalam mendorong anak masuk ke dunia kerja. Pengentasan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan pekerja di industri tembakau akan merupakan program jangka panjang yang perlu dilaksanakan dalam rangka menanggulangi masalah pekerja anak di industri tembakau;

6. Dinas Pendidikan perlu memberikan perhatian yang lebih besar atas program-program pendidikan peluang kerja bagi anak merupakan faktor penarik bagi anak-anak untuk terlibat dalam kerja. Peningkatan kesadaran di kalangan para guru mengenai masalah pekerja anak dan adanya alasan guru dapat turut mencegah anak-anak dari keterlibatan dalam kerja merupakan salah satu kegiatan yang dapat kita lakukan.

B. Saran

1. Terkait dengan Peraturan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Anak

Berdasarkan kesimpulan terkait peraturan ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja anak, penulis dapat memberikan saran, di antaranya:

1. Peraturan Ketenagakerjaan yang ada sekarang melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah cukup memadai dalam melindungi pekerja anak. Namun dalam kenyataannya, di lapangan bertolak belakang dengan harapan Pemerintah;
2. Anak atau generasi saat ini adalah wajah bangsa di masa-

masa mendatang. Sangat wajar jika setiap bangsa dan orang tua memiliki kewajiban dalam menjamin agar setiap anak memiliki peluang terbaik untuk dapat tumbuh secara sehat, memperoleh akses pendidikan yang layak, dan pada gilirannya dapat menjadi warga negara yang produktif di masa depan;

3. Selain itu, kewajiban bagi setiap bangsa dan orang tua juga untuk menjamin dan melindungi anak-anak dari segala jenis situasi yang berbahaya dan membahayakan bagi mereka. Singkatnya, semua pihak memiliki kewajiban yang sama untuk melakukan segala upaya yang mungkin dalam rangka menjamin pemenuhan hak asasi manusia bagi anak-anak;
4. Namun demikian, kenyataan tidaklah selalu sejalan dengan harapan. Masih cukup banyak anak di Indonesia, karena berbagai alasan, meninggalkan sekolah dan memasuki pasar kerja terlalu dini sehingga berakibat pada buruknya kualitas sumber daya manusia dari suatu bangsa;

2. Terkait dengan Penegakan Hukum Tenaga Kerja Anak

Berdasarkan kesimpulan terkait dengan penegakan hukum terhadap tenaga kerja anak, penulis dapat memberikan saran, di antaranya:

1. Penegakan hukum wajib dilakukan, tetapi semuanya harus bisa bersifat lebih luwes dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi dan bersifat komprehensif karena yang dihadapi bukan hanya anak-anak, melainkan juga orang tuanya;
2. Faktor ekonomi adalah hal yang utama dalam menghadapi permasalahan tenaga kerja anak, hendaknya para pengusaha membuat peraturan jam kerja yang ketat ketika mereka bekerja karena mereka mempunyai kemampuan dalam membantu perekonomian keluarganya;

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. *Pedoman Pembentukan Komite Aksi dan Penyusunan Rencana Aksi Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak di Tingkat Provinsi, Kabupaten, dan*

Kota. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2007.

-----, *Pedoman Pemetaan dan Pendataan Tenaga Kerja Anak*. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (tanpa tahun). Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2003.

Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2009.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. *Bahan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian*. Jakarta: Biro Hukum Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2012.

Komite Aksi Nasional. *Laporan Pelaksanaan RAN PBPTA Tahap Pertama (2002—2007) dan Rencana Aksi RAN PBPTA Tahap Kedua (2008—2012)*. Jakarta: Sekretariat Komite Aksi Nasional. 2008. Organisasi Perburuhan Internasional. *Menanggulangi Pekerja Anak*:

Panduan untuk Pengawas Ketenagakerjaan. Jakarta: ILO dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2002.

-----, *Pekerja Anak di Industri Tembakau Jember*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional. 2007.

-----, *Pekerja Anak di Indonesia 2009*. Jakarta: Badan Pusat Statistik dan Organisasi Perburuhan Internasional. 2010.

Ronny Hanitijo Soemitro. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1990.

Reytman Aruan. UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 beserta komentar dan *pejelasanannya* pasal demi pasal. Jakarta: Mitrasinergi Bangun nisan Negeri. 2006.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 Tahun 1999 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan

Kesehatan, Keselamatan, atau Moral
Anak

KEPUTUSAN RI Nomor 59 Tahun 2002
tentang Rencana Aksi Nasional (RAN)
Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan
Terburuk Anak

_____oooOOooo_____

GAMBARAN SINGKAT HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Oleh: Rizki Mandallika, SH

A. PENDAHULUAN

Asal mula adanya Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase jika kita lihat pada abad 120 SM. Ketika bangsa Indonesia ini mulai ada sudah dikenal adanya sistem gotong royong, antara anggota masyarakat. Dimana gotong royong merupakan suatu sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga yang dimaksudkan untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal suatu balas jasa dalam bentuk materi. Sifat gotong royong ini memiliki nilai luhur dan diyakini membawa kemaslahatan karena berintikan kebaikan, kebijakan, dan hikmah bagi semua orang gotong royong ini nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketanaga kerjaan adat. Dimana walaupun peraturannya tidak secara tertulis, namun hukum ketenagakerjaan adat ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia dan merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad ke abad.

Setelah memasuki abad masehi, ketika sudah mulai berdiri suatu kerajaan di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperti saat jaman kerajaan hindia belanda pada zaman ini terdapat suatu system pengkastaan . antara lain : brahmana, ksatria, waisya, sudra, dan paria, dimana kasta sudra merupakan kasta paling rendah golongan sudra & paria ini menjadi budak dari kasta brahmana , ksatria , dan waisya mereka hanya menjalankan kewajiban sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan Sama halnya dengan islam walaupun tidak secara tegas adanya system pengangkatan namun sebenarnya sama saja. Pada masa ini kaum bangsawan (raden) memiliki hak penuh atas para tukangny. Nilai-nilai keislaman tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya karena terhalang oleh dinding budaya bangsa yang sudah berlaku 6 abad –abad sebelumnya. Pada saat masa pendudukan hindia belanda di Indonesia kasus perbudakan semakin meningkat perlakuan terhadap budak sangat keji & tidak berperikemanusiaan. Satu-satunya penyelesaiannya adalah mendudukan para budak pada kedudukan manusia merdeka. Baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis. Tindakan Belanda dalam mengatasi kasus perbudakan ini dengan mengeluarkan staatblad 1817 No. 42 yang

berisikan larangan untuk memasukan budak-budak ke pulau jawa. Kemudian tahun 1818 di tetapkan pada suatu UUD HB (regeling reglement) 1818 berdasarkan pasal 115 RR menetapkan bahwa paling lambat pada tanggal 1-06-1960 perbudakan dihapuskan

Selain kasus Hindia Belanda mengenai perbudakan yang keji dikenal juga istilah rodi yang pada dasarnya sama saja. Rodi adalah kerja paksa mula-mula merupakan gotong royong oleh semua penduduk suatu desa-desa suku tertentu . Namun hal tersebut di manfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda dan pembesar-pembesarnya. Periode sebelum kemerdekaan diwarnai dengan masa-masa yang suram bagi riwayat Hukum Perburuhan yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan ialah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya, ia hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya. Terjadinya perbudakan pada waktu itu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, dan inilah

yang mendorong perbudakan tumbuh subur. Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi bila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapatkan hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga. Pelururan adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus dijual hasilnya kepada Kompeni. Selama mengerjakan kebun/ladang tersebut ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan bila meninggalkannya maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut. Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa rodi dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya. Selain itu ada juga namanya Romusha yang pernah diterapkan oleh penjajah Jepang selama 3 tahun 3 bulan di Indonesia. Gambaran di atas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas

kemanusiaan yang dilakukan oleh orang maupun penguasa pada saat itu. Para budak/pekerja tidak diberikan hak apapun yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau obyek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.

Dalam hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai yakni:

- a. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan.
- b. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
- c. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi.
- d. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.
- e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha. Krida kesatu sampai dengan krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicetuskannya proklamasih kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945.

1. Periode sesudah Proklamasi Kemerdekaan
Untuk mencapai krida keempat yaitu membebaskan buruh/pekerja dari takut

kehilangan pekerjaan, maupun krida kelima memberi posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu:

- a. Pemberdayaan serikat buruh/pekerja khususnya ditingkat unit/perusahaan khususnya dengan memberikan pemahaman terhadap aturan perburuhan/ketenagakerjaan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak digaris depan yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama dengan pihak perusahaan.
- b. Pemberdayaan pekerja dan pengusahaPekerja perlu diberdayakan sehingga mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya, karena itu tidak ada pilihan lain untuk meningkatkan "bergaining positionnya" kecuali dengan memperkuat organisasi burh/pekerja.
- c. Penegakan hukum (law enforcement)Penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (doelmatigheid) dari aturan itu, tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang didalamnya terdiri dari dua subyek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi, karena itu pihak

majikan/pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan/bermodal.

B. PEMBAHASAN

Hukum ketenagakerjaan dibagi 3 (tiga) yang pertama sebelum bekerja yang pada umumnya dikenal dengan istilah pencari kerja, dalam hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal ini menggambarkan kebebasan warga negara mencari pekerjaan sesuai yang diinginkan. Hukum ketenagakerjaan mengatur sebelum penempatan yaitu mempertemukan pencari kerja dengan pengusaha melalui bursa kerja ketenagakerjaan. Kedua selama bekerja dibuktikan adanya hubungan kerja antara dengan pengusaha dengan pekerja melalui perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau tidak tertulis. Ketiga masa kerja mengatur mengenai hak-hak pekerja yang memasuki usia pensiun.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- a. Penyelesaian perselisihan sebelum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Secara konseptual perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu perselisihan hak/hukum dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak pada dasarnya adalah perselisihan yang timbul karena hak yang telah nyata-nyata diatur tetapi tidak diberikan oleh pihak lainnya, sehingga pihak yang tidak memperoleh haknya merasa dirugikan. Perselisihan ini sebagai akibat dari tidak dilaksanakannya peraturan perundang-undangan, tidak ditepatinya perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama. Dalam perselisihan hak, pihak yang merasa haknya tidak diperoleh bukan hanya para pekerja, misalnya hak atas upah lembur, hak atas cuti, hak atas upah, hak atas program jaminan sosial dan lain-lain. Pengusaha juga dapat merasa haknya tidak dipenuhi oleh pekerja/buruh, misalnya pekerja seharusnya bekerja selama 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu sesuai ketentuan yang berlaku, tetapi pekerja tidak melaksanakan jam kerja tersebut tanpa alasan yang dapat diterima.

Jenis yang kedua adalah perselisihan kepentingan. Perselisihan ini disebabkan oleh tuntutan di luar yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, kesepakatan

kerja bersama atau peraturan perusahaan. Selain itu dapat disebabkan oleh perbedaan penafsiran terhadap ketentuan yang berlaku misalnya mengenai perhitungan upah lembur pada hari libur resmi, berbagai jenis tunjangan untuk menghitung berbagai keperluan, cuti haid dan lain-lain.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dikenal 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:¹

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan

kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat
5. pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Jenis perselisihan menurut HP Radjagukguk:²

- a. perselisihan hak atau yang sering disebut perselisihan hukum sebagai terjemahan dari "*rechtsgeschi*" sebenarnya merupakan istilah akademis dari pada istilah teknis perundang-undangan karena dalam perumusan peraturan perundang-undangan yang lazim digunakan untuk perselisihan adalah gugatan atau gugat menggugat mengenai pelaksanaan perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan (KKB).

¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

² H.P. Rajagukguk, DR, SH, *Peradilan Perburuhan*, Makalah pada Seminar tentang Peradilan di Bidang Ketenagakerjaan (Labour Court) FH. UI 11 Oktober 2000 di Jakarta

b. penyelesaian perselisihan kepentingan dapat dilakukan oleh pengadilan adalah sesuatu yang tidak mungkin karena perselisihan kepentingan bukan merupakan gugatan mengenai pelaksanaan perjanjian perburuhan (KKB) tetapi perselisihan mengenai hal-hal yang ingin dituangkan sebagai isi perjanjian perburuhan yang belum mempunyai dasar hukum sebagai hak yang dapat dituntut.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Menurut sifat dan hakekatnya perselisihan PHK adalah termasuk perselisihan hak atau perselisihan hukum (*rechtsgeschil*).

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang hanya dibatasi pada perselisihan antar serikat di satu perusahaan dalam kenyataannya justru yang pernah terjadi dan sampai di Pengadilan adalah perselisihan pada tingkat nasional seperti yang pernah terjadi di negara Belanda mengenai wakil serikat pekerja mana yang layak turut sebagai anggota delegasi yang bersifat tripartite ke sidang tahunan ILO di Jenewa.

Jenis perselisihan menurut Prof. Dr. Payaman. J. Simanjuntak:

a. Perselisihan hak adalah perselisihan antara pengusaha dan pekerja karena hak pekerja atau pengusaha tidak dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan antara pengusaha dan pekerja karena tidak mencapai kesepakatan mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja untuk ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan antara pengusaha dan pekerja karena tidak mencapai kesepakatan dalam mengakhiri hubungan kerja.

d. Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara satu atau beberapa serikat pekerja dengan serikat pekerja lain di satu perusahaan karena mereka tidak mencapai kesepakatan antara lain mengenai organisasi dan/atau keanggotaan serikat pekerja, program kerja atau perjuangan serikat pekerja.

Hubungan industrial yang harmonis diperusahaan menciptakan kondisi yang aman dan dinamis serta ketenangan bekerja dan berusaha. Kondisi hubungan industrial yang tidak harmonis dapat dilihat apabila terjadi perbedaan pendapat atau konflik yang menimbulkan terjadinya ketidak sesuaian paham mengenai penerapan syarat – syarat kerja, perjanjian kerja, perturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan. Dilihat dari sisi pihak-pihak yang berselisih, perselisihan ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua) bagian yaitu : perselisihan antara pengusaha (manajemen) dan pekerja/buruh secara individual dan perselisihan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.³

Perselisihan dapat bersifat individual antara pekerja dengan manajemen atau perselisihan kolektif yang terdiri dari beberapa pekerja dengan manajemen menjadi perselisihan kolektif. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan dapat menjadi wakil dari anggotanya untuk menyelesaikan perselisihan dengan perusahaan. Bentuk lainnya dari perselisihan dimana pihak-pihak yang berselisih adalah serikat pekerja/ serikat buruh dengan manajemen

(pengusaha). Bentuk perselisihan yang terakhir ini jelas-jelas merupakan perselisihan perburuhan karena bersifat kolektif. Dengan demikian maka perselisihan hubungan industrial mengenal 4 (empat) bentuk yaitu :⁴

1. Perselisihan hak/hukum secara individual;
2. Perselisihan hak/hukum secara kolektif;
3. Perselisihan kepentingan secara individual; dan
4. Perselisihan kepentingan secara kolektif.

Terjadinya perselisihan hubungan industrial dapat disebabkan oleh beberapa hal yaitu :

- a. Pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya atau tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan peraturan perundangan, misalnya upah minimum, upah lembur, cuti, jamsostek, hak-hak pekerja karena putus hubungan kerja.
- b. Disamping kewajiban pengusaha memberikan hak kepada pekerja yang sudah bersifat normatif pengusaha juga harus memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya seperti: kenaikan upah secara berkala, uang makan, transportasi, bonus, pemberian insentif, pakaian kerja dan lain-lain yang sifatnya tidak normatif.

³ Suwanto, *Ibid*, hal. 129.

⁴ Loc. Cit.

c. Pekerja melanggar perjanjian kerja Perselisihan sering terjadi akibat pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara lain: - pekerja/buruh kurang produktif setelah melampaui masa percobaan; - pekerja/buruh sering mangkir; - pekerja/buruh menolak mutasi; - menyalahgunakan jabatan; - pekerja/buruh melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga bipartit di perusahaan menempati posisi yang sangat strategis untuk menciptakan suasana kondusif di perusahaan. Melalui lembaga bipartit diharapkan keluhan kesah pekerja dan pengusaha dapat dirundingkan secara musyawarah dan mufakat sehingga tidak sampai menimbulkan keresahan dan perselisihan yang dapat merugikan masing-masing pihak. Perundingan secara bipartit lebih baik karena masing-masing pihak tidak ada pada posisi yang menang atau yang rugi dan tidak membutuhkan biaya yang mahal. Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk lembaga bipartit di perusahaan.	Penyelesaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 : Di dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dikemukakan beberapa tahap atau cara dalam menyelesaikan perselisihan industrial yaitu : a. Penyelesaian oleh kedua belah pihak Penyelesaian perselisihan perburuhan yang paling demokratis dan baik adalah penyelesaian yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tanpa campur tangan pihak ketiga. Sebab dengan berhasilnya suatu perselisihan diselesaikan sendiri oleh kedua belah pihak akan menghasilkan suatu penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan sepenuh hati, artinya tidak ada yang merasa menang ataupun merasa kalah. b. Penyelesaian Oleh Dewan/Juru Pemisah (Arbitrase) - Apabila suatu perselisihan perburuhan tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak secara bipartit di dalam perusahaan maka kedua belah pihak dapat minta bantuan atau jasa baik kepada pegawai perantara. Dalam hal ini pegawai perantara atau P4D/P4P akan menawarkan apakah pihak-pihak yang berselisih itu mau menyelesaikan perselisihannya secara arbitrase/perwasitan.
---	---

- Apabila pengusaha dan serikat pekerja yang terlibat dalam perselisihan perburuhan atau kehendak sendiri atau atas anjuran pegawai perantara atau P4D/P4P memilih penyelesaian melalui juru pisah maka penyerahan penyelesaian perselisihan perburuhan melalui juru pisah harus dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak di hadapan pegawai perantara. Dalam perjanjian tersebut harus diterangkan siapa yang ditunjuk menjadi juru pisah serta tempat tinggal/ kedudukan mereka, bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada keputusan yang akan diambil oleh juru Pisah setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum, hal-hal lain yang perlu untuk melancarkan upaya juru pisah. Serta penyelesaian oleh pegawai perantara.
- Apabila perselisihan perburuhan tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak secara bipartit di dalam perusahaan dan kedua belah pihak tidak bermaksud untuk menyerahkan penyelesaian kepada juru pisah maka salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih dapat memberitahukan secara lisan atau tertulis perselisihannya kepada Pegawai Perantara.

Pegawai Perantara adalah Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang khusus ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja karena pendidikan, pengalaman dan keahliannya untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Pemberitahuan kepada pegawai perantara sebagaimana dimaksud di atas berarti perminataan kepada pegawai perantara untuk memberikan perantaraannya guna mencari penyelesaian dalam perselisihan perburuhan tersebut dan pegawai perantara harus memberikan perantaraannya.

- Apabila pegawai perantara tidak mampu menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan mufakat antara kedua belah pihak maka pegawai perantara akan memberikan pendapatnya di dalam menyelesaikan kasus tersebut yang berupa anjuran pegawai perantara. Dalam anjuran ini pegawai perantara mengemukakan pendapatnya untuk penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut dengan memberikan alasan-alasan sebagai pertimbangan. Dalam hal ini Pegawai Perantara bertindak sebagai Penengah (Mediator). Bila kedua belah pihak menerima anjuran

pegawai perantara maka dibuatlah persetujuan bersama yang diketahui oleh pegawai perantara. Dengan demikian maka perselisihan itu telah mampu diselesaikan oleh pegawai perantara.

- Apabila salah satu atau kedua belah pihak menolak anjuran pegawai perantara (yang harus disampaikan secara tertulis) maka berarti pegawai perantara telah gagal menyelesaikan perselisihan perburuhan tersebut maka pegawai perantara akan mengajukan perselisihan perburuhan tersebut kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah. Untuk itu pegawai perantara akan menyampaikan berita acara lengkap mengenai jalannya proses penyelesaian perselisihan perburuhan di tingkat pegawai perantara beserta segala bukti dan data-data yang diperlukan. Dengan demikian P4D akan memperoleh masukan yang lengkap mengenai keadaan perselisihan perburuhan tersebut sehingga P4D akan lebih mudah dalam memutuskan. Penyelesaian perselisihan perburuhan di tingkat pegawai perantara masih dianggap penyelesaian secara sukarela karena hasil penyelesaiannya memerlukan kesepakatan antara kedua belah

pihak, sedangkan pegawai perantara hanya sebagai mediator dalam perundingan antara kedua belah pihak. Karena itu maka penyelesaian oleh pegawai perantara masih dalam rangka musyawarah untuk mufakat.

a. Penyelesaian Oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)

P4D adalah suatu panitia yang ditunjuk di setiap provinsi yang bertugas untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara serikat pekerja dan pengusaha serta merupakan Lembaga Perizinan bagi Pemutusan Hubungan Kerja dengan jumlah kurang dari sepuluh orang pekerja. P4D dibentuk bersifat tripartit yang anggota-anggotanya terdiri dari lima orang wakil pekerja (SPSI), lima orang wakil pengusaha (APINDO) dan lima orang wakil pemerintah (Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perindustrian dan Perdagangan, Departemen Keuangan, Departemen Pertanian, dan Departemen Perhubungan). Ketua dan anggota P4D diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja, sedangkan pengangkatannya atas usul Organisasi dan Instansi yang bersangkutan. Sebagai ketua diangkat wakil dari Departemen Tenaga Kerja.

P4D segera setelah meminta penyerahan perkara perselisihan

perburuan dari pegawai perantara mengadakan perundingan dengan pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan antara pihak-pihak yang berselisih ke arah penyelesaian secara damai. Jadi tahap pertama P4D akan selalu berusaha menyelesaikan perselisihan perburuan itu secara damai karena penyelesaian secara damai adalah penyelesaian yang paling baik. Apabila perundingan damai mencapai hasil maka dibuat suatu persetujuan antar kedua belah pihak yang persetujuan mana mempunyai kekuatan hukum sebagai kesepakatan kerja bersama. Dalam usaha menyelesaikan suatu perselisihan perburuan P4D mempergunakan segala daya upaya dan menimbang suatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Berbeda dengan pegawai perantara yang tidak dapat memberikan suatu keputusan, maka P4D berhak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya menerima suatu penyelesaian tertentu. Bila mana suatu perselisihan perburuan sukar diselesaikan berupa anjuran, P4D berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat. Artinya putusan tersebut wajib dilaksanakan kecuali kalau pihak-pihak atau salah satu pihak mengajukan banding kepada P4P.

b. Penyelesaian Oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuan Pusat (P4P)

P4P yang mempunyai kedudukan di Jakarta adalah merupakan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuan Tingkat Banding sesuai dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957. Disamping itu P4P juga merupakan lembaga tingkat pertama dalam perizinan Pemutusan Hubungan Kerja yang bersifat massal (sepuluh tenaga kerja ke atas). Dalam hal tertentu P4P dapat menarik suatu perselisihan industrial yang sedang diselesaikan oleh P4D untuk diselesaikan oleh P4P. Keanggotaan P4P terdiri dari tiga kalangan yaitu lima orang wakil pekerja, lima orang wakil pengusaha dan lima wakil pemerintah (sama dengan P4D). Disamping anggota juga ditunjuk anggota pengganti yang jumlahnya sama dengan anggota. Ketua dan anggota serta anggota pengganti diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri Tenaga Kerja, sedangkan anggota yang disulkan oleh Menteri Tenaga Kerja tersebut berdasarkan usul dari organisasi dari instansi masing-masing. Tata cara persidangan P4P persis sama seperti tata cara persidangan di P4D baik dalam membuat keputusan yang bersifat anjuran, keputusan yang mengikat, mengadakan angket maupun eksekusi ke Pengadilan Negeri.

Apabila dalam empat belas hari putusan P4P tidak dibatalkan atau ditunda oleh Menteri Tenaga Kerja (veto Menteri) maka putusan P4P tersebut wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakannya maka pihak lainnya dapat minta kepada Pengadilan Negeri untuk menyatakan putusan ini agar dilaksanakan atau eksekusi. Menteri Tenaga Kerja setelah mendengarkan pertimbangan dari Menteri-menteri lain (yang pejabatnya menjadi anggota P4P) dapat menarik suatu perselisihan dari P4P atau membatalkan atau menangguhkan pelaksanaan putusan P4P, apabila Menteri memandang perkara tersebut dapat membahayakan kepentingan umum dan kepentingan negara).

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo UU No. 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka putusan P4P merupakan putusan dari pejabat tata usaha negara. Karena itu putusan P4P dapat diajukan keberatannya oleh satu atau kedua belah pihak kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara

(PTUN).⁵ Selanjutnya putusan PT. TUN dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

Dengan demikian penyelesaian perselisihan perburuhan sekarang ini mempunyai prosedur yang cukup panjang. Karena itu akan lebih baik apabila perselisihan perburuhan dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat pada tingkat perundingan bipartit, karena akan dapat menghemat waktu dan biaya serta mencegah terjadinya pengaruh negatif terhadap keharmonisan hubungan kerja.

c. Veto Menteri.

Menteri Tenaga Kerja (baca : Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) dapat membatalkan atau menunda⁶ pelaksanaan putusan P4P dengan syarat sebagai berikut :

- 1) Pembatalan atau penundaan itu perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.
- 2) Pembatalan atau penundaan keputusan-keputusan harus didahului oleh perundingan dengan Menteri-Menteri yang Departemennya mempunyai wakil dalam P4P.

⁵ UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara

⁶ UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

- 3) Hak Veto harus digunakan dalam 14 (empat belas) hari sejak adanya keputusan P4P. Jika Menteri mempergunakan hak vetonya, maka Menteri harus mengatur sendiri akibat-akibatnya dalam suatu keputusan.

d. Eksekusi

Berdasarkan Pasal 10, Pasal 16 dan Pasal 20 Undang-undang No. 22 Tahun 1957 terhadap keputusan P4P yang telah mempunyai kekuatan hukum (tidak diveto oleh Menteri) maka oleh pihak yang bersangkutan dapat meminta kepada Pengadilan Negeri agar keputusan P4P dinyatakan dapat dijalankan. Pernyataan dapat dijalankan tersebut dengan "Fiat Eksekusi" yang fungsinya sama dengan pengukuhan, dengan pengertian bahwa fiat eksekusi tersebut sifatnya fakultatif yaitu apabila diminta oleh pihak yang bersangkutan. Apabila salah satu pihak hendak meminta ke Pengadilan Negeri supaya putusan P4P dapat dilaksanakan, maka pihak yang berkepentingan minta kepada panitera P4P suatu salinan keputusan. Salinan putusan diberikan oleh panitera kepada pihak yang bersangkutan dengan dibubuhi meterai dan tanda tangan Ketua dan Panitera dengan catatan bahwa salinan tersebut

diberikan untuk meminta kepada Pengadilan Negeri supaya dinyatakan bahwa putusan P4P tersebut dapat dijalankan. Terhadap pemberian fiat eksekusi atas keputusan P4P tersebut yang dinilai Pengadilan Negeri hanyalah hal-hal yang formal khususnya masalah wewenang (kompetensi), baik yang absolut maupun yang relatif. Pengadilan tidak bertindak sebagai hakim banding terhadap keputusan P4P yang bersangkutan, sehingga dengan demikian Pengadilan Negeri tidak menilai kebenaran isi (materi) dari keputusan tersebut. Pengadilan Negeri hanya menyetujui atau menolak permintaan fiat eksekusi. Selanjutnya siapa tidak tunduk pada putusan P4P yang dapat dilaksanakan dapat dituntut secara hukum pidana.

a. Penyelesaian perselisihan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat dilakukan melalui proses penyelesaian di luar pengadilan yaitu melalui Bipartit, Konsiliasi, Mediasi atau Arbitrase dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada Pengadilan Negeri.⁷

⁷ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Penyelesaian perselisihan yang timbul antara pengusaha dan pekerja atau dengan organisasi pekerja sebaiknya dilakukan melalui Perundingan bipartit. Perundingan bipartit untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian secara bipartit menurut undang-undang wajib diupayakan terlebih dahulu sebelum para pihak memilih alternatif penyelesaian lainnya. Hal ini berarti salah satu pihak atau pihak-pihak yang berselisih melibatkan pihak ketiga untuk menyelesaikan permasalahan diantara mereka, maka wajib terlebih dahulu melakukan perundingan secara bipartit. Penyelesaian melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Setiap perundingan bipartit dibuat risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan

Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Dalam hal Perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Perundingan bipartit yang tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak memberitahukan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketengakerjaan setempat. Perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja harus diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit. Perundingan itu dapat dilakukan di lembaga kerjasama bipartit atau melalui tim perunding secara bipartit yang dibentuk secara khusus. Lembaga kerja sama wajib dibentuk di setiap perusahaan yang

mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 50 (lima puluh) orang yang unturnya terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Keanggotaan yang duduk dalam LKS Bipartit ditentukan sebagai berikut:⁸

- a. dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan semua pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh tersebut, maka secara otomatis pengurus serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit.
- b. dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS Bipartit adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis.
- c. dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan seluruh pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili dalam LKS Bipartit adalah wakil masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang perwakilannya ditentukan secara proposional.

d. dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.

- e. dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit secara proposional dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.

Demikian pula perselisihan antar serikat pekerja harus diupayakan diselesaikan secara bipartit, baik secara langsung maupun melalui LKS Bipartit yang ada atau dengan mekanisme yang sama seperti di atas.

⁸ Pemenakertrans Nomor PER. 32/MEN/XII/28 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Lembaga Kerja Sama Bipartit.

Untuk menghindari perselisihan yang berlarut-larut, maka setiap perselisihan harus diusahakan diselesaikan di tingkat bipartit paling lama 30 hari kerja. Bila dalam 30 hari tersebut tercapai kesepakatan, maka hasil kesepakatan tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama, akan tetapi bila tidak tercapai kesepakatan atau satu pihak menolak berunding atau tidak mau melanjutkan perundingan, maka perundingan dianggap gagal. Untuk itu perundingan bipartit yang gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya yang telah dilakukan perundingan bipartit. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, setelah menerima berkas perselisihan yang lengkap, menawarkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atau konsiliasi. Apabila dalam waktu 7 hari pihak yang berselisih tidak sepakat memilih arbitrase atau konsiliasi, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

2. Penyelesaian Melalui Mediator

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

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator. Perjanjian bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan

⁹ Loc Cit

Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian bersama. Mediasi yang tidak tercapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian bersama untuk kemudian di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian bersama.

.. Anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau oleh kedua belah pihak, maka penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak. Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal permintaan penyelesaian perselisihan.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliator

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁰

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Bila tercapai kesepakatan, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama. Bila tidak tercapai kesepakatan, maka

¹⁰ Ibid

paling lambat dalam 10 hari kerja sesudah sidang konsiliasi pertama, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih. Masing-masing harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 10 hari. Bila kedua belah pihak menerima anjuran, perjanjian bersama untuk diselesaikan dalam 3 hari untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Bila salah satu pihak menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan Hubungan Industrial. Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 30 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Segala biaya yang berhubungan dengan dibayar oleh pemerintah yaitu honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

4. Penyelesaian Melalui Arbiter

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter. Yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang

berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai ketua Majelis Arbiter

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pihak yang berselisih membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih, dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase. Arbitrase wajib mengupayakan penyelesaian secara bipartit atau perdamaian. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Bila kedua pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang arbitrase dengan mengundang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat

memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

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

Dalam waktu paling lama 30 hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung, hanya apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, ternyata diakui atau terbukti palsu.
- b. Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan.
- c. Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan
- d. Putusan melampaui kewenangan arbiter.

- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Mahkamah Agung dalam 30 hari harus memberi putusan atas permohonan pembatalan putusan arbitrase, keputusan Mahkamah Agung dapat menolak atau menerima pembatalan sebagian atau seluruh putusan arbitrase.

5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹¹ Untuk pertama kali, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk di pengadilan Negeri yang berada di Provinsi atau di Kabupaten/Kota yang padat Industri.

Hakim adalah hakim karier di pengadilan negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan industrial, dan diberhentikan oleh ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah hakim Pengadilan Hubungan Industrial, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung setelah mendengar pengajuan serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Menteri.

¹¹ Ibid

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus:

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

6. Majelis Hakim Kasasi

Permohonan kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat:

- a. Hakim agung;
- b. Hakim Ad-Hoc; dan
- c. Panitera.

Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹² Hakim agung atau hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Ad-hoc

diangkat dan berhentikan oleh presiden atas usul Mahkamah Agung setelah mendengar usul serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha yang disampaikan melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sama halnya dengan hakim ad-hoc, di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, Hakim Ad-hoc di Majelis Kasasi dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim Ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, Kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator atau arbiter. Segera setelah menerima kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial, ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Ad-Hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Ad-hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

C. PENUTUP

Dapat ditarik kesimpulan dari perkembangan peraturan perundang-

¹² Ibid

undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada awalnya diatur melalui hukum perdata buku III title 7A. Dalam perkembangannya pengaturan melalui hukum perdata dianggap sudah tidak memadai sehingga diatur lex specialis peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang pada perkembangannya telah mengalami beberapa kali perubahan. Secara materiil melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan hukum acaranya melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

1. CST Kansil, Prof. Drs. SH, "Pengantar Hukum Indonesia", PT Rineka Cipta, 17 Mei 2010, Jakarta.
2. H.P. Rajagukguk, DR, SH, "Peradilan Perburuhan", Makalah pada Seminar tentang Peradilan di Bidang Ketenagakerjaan (Labour Court) FH. UI, 11 Oktober 2000, Jakarta.
3. Payaman J. Simanjuntak, Prof, Dr, "Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah", FH UI 17 Juli 2011, Jakarta.
4. Suwanto, Drs, "Hubungan Industrial Dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial", 2003.
5. "Sosiologi Hukum". <http://wonkdermayu.wordpress.com/kuliah-hukum/sosiologi-hukum/> diakses pada tanggal 20 Januari 2013.
6. Undang-Undang Dasar 1945.
7. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
10. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
11. Wignjosoebroto Soetandyo. "Memperbincangkan hukum dari persepektif filsafat: Paradigma Hukum dan Pergeserannya Dalam Sejarah" http://id.wikipedia.org/wiki/Teori_Hukum_Murni, diakses 20 Januari 2013.
12. Zoelva Hamdan, SH., M.H. "Hukum dan Politik dalam Sistem Hukum Indonesia" <http://hamdanzoelva.wordpress.com/2008/02/20/hukum-dan-politik-dalam-sistem-hukum-indonesia/> diakses pada tanggal 20 Januari 2013.

UJI MATERIIL DI MAHKAMAH AGUNG

Oleh: Ridhanto Saksono, SH

A. PENDAHULUAN

Pengadilan merupakan suatu badan/institusi yang menjalankan tugas "Kekuasaan Kehakiman" sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman yang diubah Undang-Undang dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Kekuasaan Kehakiman. Pada tahun 2004, Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Kekuasaan Kehakiman dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman. Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman selanjutnya diubah menjadi Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Lingkup kekuasaan kehakiman menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan kekuasaan yang merdeka yang dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan

peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi, untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman bahwa, kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman dijelaskan bahwa Peradilan dilakukan "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA". Peradilan Negara menerapkan dan menegakkan hukum dan keadilan nerdasarkan Pancasila. Semua pengadilan di seluruh wilayah negara Republik Indonesia adalah peradilan negara yang diatur dengan undang-undang. Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan. Yang dimaksud dengan "sederhana" adalah pemeriksaan dan penyelesaian perkara dilakukan dengan cara efisien dan efektif. Yang dimaksud

dengan “biaya ringan” adalah biaya perkara yang dapat dijangkau oleh masyarakat. Harapan asas sederhana, cepat dan biaya ringan dalam pemeriksaan dan penyelesaian perkara di pengadilan tidak mengesampingkan ketelitian dan kecermatan dalam mencari kebenaran dan keadilan.

Ketentuan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Dalam kesempatan kali ini Penulis mencoba mengajak pembaca untuk menelisik jauh ke dalam mengenai tugas dan kewenangan Mahkamah Agung dalam menguji secara material terhadap peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang sebagaimana yang telah diatur oleh Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil.

B. PEMBAHASAN

Menurut Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang

Kekuasaan Kehakiman (UUKK), Mahkamah Agung adalah Pengadilan Negara Tertinggi. Mahkamah Agung merupakan Pengadilan Negara yang tertinggi dari semua lingkungan Peradilan yang ada di Indonesia, atau merupakan puncak dari semua peradilan yang ada di bawahnya, dan juga sebagai peradilan tingkat terakhir (*kasasi*) bagi semua lingkungan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung.

Ketentuan mengenai Mahkamah Agung diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung yang kemudian diubah oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, kemudian diubah lagi dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Mahkamah Agung, selanjutnya disebut (UUMA).

Mahkamah Agung berkedudukan di Ibukota Negara Republik Indonesia (Pasal 3 UUMA).

Menurut Undang-Undang Mahkamah Agung tersebut, Mahkamah Agung mempunyai tugas dan wewenang untuk antara lain :

1. Memeriksa dan memutus perkara (Pasal 28), yaitu :
 - a. permohonan kasasi;
 - b. sengketa tentang kewenangan mengadili;
 - c. permohonan peninjauan kembali

putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap.

2. Menguji secara material terhadap peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang (Pasal 31 ayat 1) UUMA).
3. Mahkamah Agung menyatakan tidak sah semua peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang dengan alasan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau pembentukannya tidak memenuhi ketentuan yang berlaku (Pasal 31 ayat (2)). Putusan mengenai tidak sahnya peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diambil (maksudnya: dilakukan) baik berhubungan dengan pemeriksaan pada tingkat kasasi maupun berdasarkan permohonan langsung pada Mahkamah Agung (Pasal 31 ayat (3)). Peraturan perundang-undangan yang dinyatakan tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat 3 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (Pasal 31 ayat (4)). Putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak putusan diucapkan. Permohonan pengujian peraturan perundang-

undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang diajukan langsung oleh pemohon atau kuasanya kepada Mahkamah Agung, dan dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia (Pasal 31A UUMA).

4. Melakukan pengawasan tertinggi terhadap penyelenggaraan peradilan di semua lingkungan peradilan dalam menjalankan kekuasaan kehakiman (Pasal 32), dan pengawasan terhadap:
 - a. tingkah laku dan perbuatan para Hakim di semua lingkungan peradilan dalam menjalankan tugas;
 - b. memberikan petunjuk, tegoran atau peringatan kepada Pengadilan di semua lingkungan Peradilan di bawah Mahkamah Agung;
 - c. Penasehat Hukum dan Notaris sepanjang menyangkut masalah tugasnya dan peradilan (Pasal 36 UUMA).
5. Mahkamah Agung memberikan pertimbangan Hukum Kepada Presiden dalam permohonan grasi dan rehabilitasi (Pasal 35 UUMA).
6. Memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam bidang hukum baik diminta maupun tidak kepada Lembaga Tinggi Negara yang lain (Pasal 37 UUMA).
7. Dalam hal memutus permohonan kasasi, Mahkamah Agung memutus

permohonan kasasi terhadap putusan Pengadilan Tingkat banding atau Tingkat terakhir dari semua lingkungan Peradilan (Pasal 29 UUMA). Di samping itu juga dalam memeriksa dan memutus sengketa tentang kewenangan mengadili, Mahkamah agung memutus pada tingkat pertama dan terakhir semua sengketa tentang kewenangan mengadili:

- a. antara pengadilan di lingkungan peradilan yang satu dengan pengadilan di lingkungan peradilan yang lain;
- b. antara dua pengadilan yang ada dalam daerah hukum pengadilan tingkat banding yang yang berlainan dari lingkungan peradilan yang sama;
- c. antara dua pengadilan tingkat banding di lingkungan peradilan yang sama atau antara lingkungan peradilan yang berlainan (Pasal 33 ayat (1) UUMA).

Selain itu, Mahkamah Agung juga berwenang memutus dalam tingkat pertama dan terakhir, semua sengketa yang timbul karena perampasan kapal asing dan muatannya oleh kapal perang Republik Indonesia berdasarkan peraturan yang berlaku (Pasal 33 ayat (2) UUMA).

Mahkamah Agung dalam memeriksa dan memutus dengan sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang Hakim. Putusan Mahkamah Agung diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum (Pasal 40 UUMA).

PERATURAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 01 TAHUN 2011 TENTANG HAK UJI MATERIIL

Mahkamah Agung (MA) telah merubah Peraturan Mahkamah Agung (Perma) Nomor 1 Tahun 2004 tentang Uji Materiil menjadi Perma Nomor 1 Tahun 2011 tentang Uji Materiil.

Bahwa dalam Perma Nomor 1 Tahun 2004 tentang Uji Materiil Pasal 2 ayat (4) menentukan bahwa: "*Permohonan Keberatan diajukan dalam tenggang waktu 180 (seratus delapan puluh) hari sejak diterapkan Undang-Undang yang bersangkutan*". Dalam Perma Nomor 1 Tahun 2011 tentang Uji Materiil penentuan tengat waktu tersebut adalah tidak tepat diterapkan bagi suatu aturan yang bersifat umum (Regelend) karena sejalan dengan perkembangan hukum yang sedemikian rupa, dirasakan telah bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi dan tidak sesuai dengan "hukum yang hidup (the living law) yang berlaku".

Berikut ini pengaturan dalam Perma Nomor 1 Tahun 2011:

I. Pengertian

Hak Uji Materiil adalah hak Mahkamah Agung untuk menilai materi muatan Peraturan Perundang-Undangan di bawah Undang-Undang terhadap Peraturan Perundang-undangan tingkat lebih tinggi.

II. Tata Cara Pengajuan Permohonan Keberatan

Permohonan keberatan diajukan ke Mahkamah Agung dengan cara :

- a. Langsung ke Mahkamah Agung
- b. Melalui Pengadilan Negeri yang membawahi wilayah hukum tempat kedudukan Pemohon

Permohonan keberatan diajukan terhadap suatu Peraturan Perundang-undangan yang di duga bertentangan dengan suatu peraturan Perundang-undangan tingkat tinggi.

Permohonan dibuat rangkap sesuai dengan keperluan dengan menyebutkan secara jelas alasan-alasan sebagai dasar keberatan dan wajib ditandatangani oleh Pemohon atau Kuasanya yang sah.

Pemohon membayar biaya permohonan pada saat mendaftarkan permohonan keberatan yang besarnya akan diatur tersendiri, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Perma No 1 Tahun 2011.

Permohonan keberatan yang diajukan langsung ke Mahkamah Agung didaftarkan di Kepaniteraan Mahkamah Agung dan dibukukan dalam buku register tersendiri dengan menggunakan kode:P/HUM/Th.....;

Penitera Mahkamah Agung memeriksa kelengkapan berkas dan apabila terdapat kekurangan dapat meminta langsung kepada Pemohon atau kuasanya yang sah, Panitera Mahkamah Agung wajib mengirimkan salinan permohonan tersebut kepada pihak Termohon setelah terpenuhinya kelengkapan berkasnya.

Termohon wajib mengirimkan atau menyerahkan jawabannya kepada Panitera Mahkamah Agung dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak diterima salinan permohonan tersebut.

Panitera Mahkamah Agung menyampaikan kepada Ketua Mahkamah Agung untuk menetapkan Majelis Hakim Agung, setelah lengkap berkas permohonan keberatan tersebut. Penetapan majelis tersebut dilaksanakan oleh Ketua Muda Bidang Tata Usaha Negara atas nama Ketua Mahkamah Agung, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Perma No. 1 Tahun 2011.

Dalam hal permohonan keberatan diajukan melalui Pengadilan Negeri, di daftarkan pada Kepaniteraan

Pengadilan Negeri dan dibukukan dalam buku register permohonan tersendiri dengan menggunakan kode :P/HUM/Th.... /PN..... setelah Pemohon atau kuasanya Pasal yang sah membayar biaya permohonan dan diberikan tanda terima.

Penitera Pengadilan Negeri memeriksa kelengkapan permohonan keberatan yang telah didaftarkan oleh Pemohon atau kuasanya yang sah, dan apabila terdapat kekurangan dapat meminta langsung kepada pemohon atau kuasanya yang sah.

Penitera Pengadilan Negeri mengirimkan permohonan keberatan kepada atau kuasanya yang sah.

Panitera Mahkamah Agung menyampaikan kepada Ketua Mahkamah Agung untuk menetapkan Majelis Hakim Agung, setelah berkas permohonan keberatan tersebut.

Penetapan majelis tersebut dilaksanakan oleh Ketua Muda Bidang Tata Usaha Negara atas nama Ketua Mahkamah Agung.

III. PEMERIKSAAN DALAM PERSIDANGAN

Ketua Muda Bidang Tata Usaha Negara atas nama Ketua Mahkamah Agung menetapkan Majelis Hakim Agung yang akan memeriksa dan memutus permohonan keberatan tentang Hak Uji Materiil.

Majelis Hakim Agung memeriksa dan memutus permohonan keberatan tentang Hak Uji Materiil tersebut dengan menerapkan ketentuan hukum yang berlaku bagi perkara permohonan dalam waktu yang sesingkat singkatnya, sesuai dengan asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Perma No 1 Tahun 2011.

IV. PUTUSAN

Mahkamah Agung berpendapat bahwa permohonan keberatan itu beralasan, karena Peraturan Perundang-undangan tersebut bertentangan dengan Undang-Undang atau Peraturan Perundang-Undang tingkat lebih tinggi, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan keberatan tersebut.

Mahkamah Agung dalam putusannya menyatakan bahwa peraturan perundang-undangan yang dimohonkan keberatan tersebut sebagai tidak sah atau tidak berlaku untuk umum, serta memerintahkan kepada instansi yang bersangkutan segera pencabutannya.

Mahkamah Agung berpendapat bahwa permohonan keberatan itu tidak beralasan, Mahkamah Agung menolak permohonan keberatan tersebut, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Perma No 1 Tahun 2011.

V. PEMBERITAHUAN PUTUSAN

Pemberitahuan isi Putusan Mahkamah Agung terhadap permohonan keberatan disampaikan dengan menyerahkan atau mengirimkan salinan putusan Mahkamah Agung dengan surat tercatat kepada para pihak dan dalam hal diajukan melalui Pengadilan Negeri setempat, penyerahan atau pengiriman salinan putusan Mahkamah Agung disampaikan juga kepada Pengadilan Negeri yang mengirim.

VI. PELAKSANAAN PUTUSAN

Panitera Mahkamah Agung mencantumkan petikan putusan dalam Berita Negara dan dipublikasikan atas biaya Negara. Dalam hal 90 (sembilan puluh) hari setelah putusan Mahkamah Agung tersebut dikirim kepada Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan Peraturan Perundang-Undangan tersebut, ternyata Pejabat yang bersangkutan tidak melaksanakan kewajibannya, demi hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan tidak mempunyai kekuatan hukum.

VII. KETENTUAN LAIN-LAIN

Terhadap putusan mengenai permohonan keberatan tidak dapat diajukan Peninjauan Kembali

VIII. KETENTUAN PERALIHAN

Pada saat mulai berlakunya Peraturan Mahkamah Agung ini, peraturan yang telah ada mengenai hak uji materiil tetap berlaku bagi gugatan, permohonan keberatan yang telah diterima oleh Mahkamah Agung.

IX. KETENTUAN PENUTUP

Pada saat berlakunya Perma No 1 Tahun 2011 ini, Perma Nomor 1 Tahun 1993, Perma Nomor 1 Tahun 1999, dan Perma Nomor 1 Tahun 2004 tentang Hak Uji Materiil dinyatakan tidak berlaku.

C. PENUTUP

Hak uji materiil di Mahkamah Agung untuk melakukan pengujian mengenai sah atau tidaknya suatu peraturan perundang-undangan terhadap peraturan perundang-undangan yang tingkatnya lebih tinggi.

_____OoOoO_____

Kepustakaan :

- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman Jo Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Kekuasaan Kehakiman Jo Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman Jo Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 1993 Jo Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 1999 Jo Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2004 tentang Hak Uji Materiil Jo Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2004 tentang Uji Materiil.

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

ISSN 2085-3718



9 772085 371818