

Informasi Hukum

Media Komunikasi Praktisi Hukum Ketenagakerjaan

Bambang Adi Imam Brojo

Pemaknaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-IX/2015

M. Moedjiman – Ketua Dewan Pelatihan Kerja Nasional

**Strategi Centre of Excellence dalam Percepatan Pelaksanaan
Sislatkernas**

Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan

Syachradjat, SH, M.Si.

**Sumbang Saran: Alternatif Pemeriksaan Ketenagakerjaan dalam
Peralihan Lembaga pengawasan ketenagakerjaan dari Kabupaten/
Kota ke Propinsi**

KEMNAKER

KATA PENGANTAR

Info Hukum Volume XVII, Nomor 2 Juni 2015 ini menampilkan 4 (empat) tulisan, antara lain berjudul *Legal Opinion Pemaknaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-IX/2015*, *Strategi Centre of Excellence dalam Percepatan Pelaksanaan Sislatkernas*, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan*, dan terakhir mengenai *Sumbang Saran: Alternatif Pemeriksaan Ketenagakerjaan dalam Peralihan Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan dari Kabupaten/Kota ke Propinsi*.

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

PEMAKNAAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 68/PUU-IX/2015

Oleh: Bambang Adi Imam Brojo

Pendahuluan

Sebagaimana kita ketahui bahwa salah satu target capaian dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJN) 2005-2025 adalah terwujudnya masyarakat demokratis berdasarkan hukum. Salah satu bentuk atau perwujudan masyarakat demokratis berdasarkan hukum tersebut adalah sosialisasi peraturan perundang-undangan. Penyebarluasan peraturan perundang-undangan tidak semata-mata melalui metode dialogis atau ceramah. Melalui media cetak juga dapat diinformasikan kepada khalayak ramai. Putusan yang menyangkut peradilan termasuk putusan Mahkamah Konstitusi yang menyangkut kepentingan masyarakat luas.

Dalam penyelenggaraan negara, regulasi merupakan instrumen untuk merealisasi kebijakan-kebijakan negara dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Sebagai instrumen untuk merealisasikan setiap kebijakan negara, maka regulasi haruslah dibentuk dengan cara yang benar, sehingga mampu menghasilkan regulasi yang mampu mendorong terselenggaranya dinamika sosial yang tertib serta mampu mendorong kinerja penyelenggara negara. Secara formal pengertian Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan, menjelaskan bahwa peraturan perundang-undangan adalah perangkat tertulis yang memuat norma hukum atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pada dasarnya regulasi memiliki 3 (tiga) fungsi utama yaitu;

1. Sebagai sarana ketertiban atau pedoman perilaku, regulasi menjadi pedoman untuk

terselenggaranya dinamika sosial, dalam hal ini baik terhadap kegiatan formal maupun informal regulasi.

2. Sebagai instrumen pembangunan, regulasi menggerakkan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.
3. Sebagai faktor integrasi, regulasi mengintegrasikan wilayah maupun kebijakan-kebijakan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan dalam suatu sistem regulasi nasional yang merupakan agregasi dari semua regulasi yang ada.

Sebagai negara hukum Indonesia tidak lepas dari pembentukan peraturan perundang-undangan. Pemerintah sebagai penyelenggara negara telah banyak menerbitkan regulasi baik dari tingkat undang-undang hingga peraturan menteri. Pada periode tahun 2000-2015 Pemerintah telah menerbitkan 12.471 regulasi. Dari total jumlah tersebut yang banyak diterbitkan adalah peraturan menteri yakni ada 8.311 peraturan, Peraturan Pemerintah sebanyak 2.446 dan yang paling sedikit Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu).

Putusan Mahkamah Konstitusi

Mahkamah konstitusi telah mengeluarkan putusan Nomor 68/PUU-IX/2015 tanggal 29 September 2015. Putusan ini menyangkut uji materi pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Dalam memutuskan uji materi ini Mahkamah Konstitusi tidak memanggil pihak Pemerintah dan DPR, berdasarkan pada Pasal 54 UU Mahkamah Konstitusi yang menyatakan “ *Mahkamah Konstitusi*

dapat meminta keterangan dan/atau risalah rapat yang berkenaan dengan permohonan yang sedang diperiksa kepada Majelis Pemusyawaratan Rakyat, DPR, Dewan Perwakilan Daerah. Dan/atau Presiden “, dalam melakukan pengujian atas suatu Undang-Undang.

Dengan kata lain Mahkamah dapat meminta atau tidak meminta keterangan dan/atau risalah rapat yang berkenaan dengan permohonan yang sedang diperiksa kepada MPR, DPR, DPD dan/atau Presiden tergantung pada urgensi dan relevansinya. Oleh karena permasalahan hukum dan permohonan *a quo* cukup jelas, Mahkamah akan memutus permohonan *a quo* tanpa mendengar keterangan dan/atau meminta risalah rapat dari MPR, DPR, DPD dan/atau Presiden.

Uji materi ini diajukan oleh Pekerja dengan alasan yang pada pokoknya menyatakan bahwa penyelesaian sengketa melalui mekanisme Mediasi, Konsiliasi dan Arbitase, telah diperkenalkan sebelum berlakunya Undang-Undang PPHI yaitu Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3872. Selanjutnya disebut UU arbitase dan APS. Didalam UU Arbitase dan APS penyelesaian sengketa melalui Mediasi diatur dalam ketentuan Pasal 6 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), yang penunjukan penyelesaiannya melalui mediasi disepakati oleh para pihak yang bersengketa dan bersifat sukarela, sebelum diselesaikan oleh lembaga arbitase atau lembaga alternatif penyelesaian sengketa.

Bahwa prinsip dasar dari Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah bersifat *kerelaan* serta *win-win solution* dan bukan sebagai kewajiban serta *zero sum game*. Dalam UU PPHI penyelesaian perselisihan melalui Mediasi dan Konsiliasi yang merupakan bagian dari Alternatif Penyelesaian Sengketa diatur bersifat wajib. Sehingga secara langsung justru membunuh sifat kerelaan dari para pihak, untuk menyelesaikan sengketa secara damai karena peluang untuk

mencari jalan tengah menjadi hilang.

Bahwa pemberian wadah dan pengaturan secara khusus Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam UU PPHI justru tidak akan memberikan proses penyelesaian damai, malah bersifat sebagaimana layaknya sidang pengadilan biasa dengan diaturnya hukum acara dalam Mediasi dan Konsiliasi yang akan menimbulkan praktek *zero sum game*. Selain itu UU PPHI ini juga membuka kemungkinan adanya Alternatif Penyelesaian Sengketa non permanen yang mempunyai kekuatan eksekusi. Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa yang diatur dalam UU PPHI sebenarnya hanyalah perbaruan dari peraturan yang lama dan bukannya memperkenalkan mekanisme baru yang lebih mudah dan cepat dalam proses penyelesaiannya, sesuai semangat dalam asas yang tertuang pada konsideran UU PPHI itu sendiri. Tidak adanya mekanisme baru sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam UU PPHI terlihat dari sulitnya untuk menemukan perbedaan prinsip (selain perbedaan teknis) antara mekanisme penyelesaian perselisihan melalui pemerentaraan sebagai proses Tripartit dengan mekanisme mediasi dan konsiliasi.

Perbedaan teknisnya adalah jika anjuran pemerentaraan oleh Pegawai Perantara pada dinas tenaga kerja ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak yang berselisih, maka dinas tenaga kerja yang melimpahkan penyelesaian perselisihan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Pusat (P4P). Sedangkan anjuran mediasi dari Pegawai Mediator pada dinas tenaga kerja yang ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan melampirkan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perbedaan teknis tersebut memberikan gambaran mengenai syarat untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan sebelum berlakunya UU PPHI adalah hanya anjuran pemerantaraan oleh Pegawai Perantara. Dan setelah berlakunya UU PPHI maka syarat untuk

melanjutkan penyelesaian perselisihan ke PHI adalah risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bahwa konsep Alternatif Penyelesaian Sengketa melalui Mediasi dan Konsiliasi yang diatur dalam UU PPHI faktanya tidak menimbulkan mediasi yang memfasilitasi para pihak yang bersengketa untuk dapat berunding. Karena Pegawai Mediator figur sentral yang diberikan kewenangan untuk membuat anjuran yang seolah-olah (*quasi*) Putusan (*vonis*) Hakim dan terkesan hanya menjadi *tiket* untuk mengajukan gugatan ke PHI. Padahal pada ranah hukum mediasi tidak mengenal anjuran.

Bahwa dalam UU PPHI yang diantaranya mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI, tidak mengakui keberadaan anjuran mediasi dan konsiliasi. Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI yang isinya “ *Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan kepada penggugat* “. Ketentuan tersebut secara jelas, tegas dan terang benderang UU PPHI secara khusus mengatur ketentuan syarat formil pengajuan gugatan yang harus dengan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi/konsiliasi. Karena dengan tidak dilampirinya risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi dalam surat gugatan di PHI berakibat Hakim PHI menjatuhkan amar putusan gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Bahwa seharusnya UU PPHI menegaskan pemberian kewenangan kepada pihak yang diinginkannya dalam rangka melaksanakan undang-undang tetapi UU PHI justru tidak mengatur mengenai kewenangan mediator atau konsiliator untuk menerbitkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, yang merupakan syarat formil untuk mengajukan surat

gugatan ke PHI. Bahwa UU PPHI memberikan kewenangan Mediator atau Konsiliator hanya menerbitkan anjuran sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PHI.

Bahwa dalam tataran praktek penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka apabila para pihak sepakat yaitu pekerja dengan pengusaha tidak berhasil mencapai kata sepakat dalam musyawarah yang ditangani oleh Mediator atau Konsiliator, maka Mediator atau Konsiliator akan menerbitkan anjuran tertulis yang secara teori dalam UU PHI dikeluarkan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi atau konsiliasi pertama, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf b dan Pasal 23 ayat (2) huruf b UU PPHI. Setelah dikeluarkan anjuran mediator atau konsiliator para pihak diharuskan memberi jawaban tertulis yang isinya menerima atau menolak anjuran dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak dikeluarkannya anjuran. Dan bagi para pihak yang tidak memberikan jawaban terhadap anjuran Mediator atau Konsiliator maka dianggap menolak anjuran, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf c dan huruf d serta Pasal 23 ayat (2) huruf c dan huruf d UU PPHI. Setelah para pihak atau salah satu pihak memberikan jawaban tertulis terhadap anjuran mediasi atau konsiliasi maka Pegawai Mediator atau Konsiliator akan menerbitkan risalah mediasi dan konsiliasi yang kewenangan penerbitan serta tenggang waktunya tidak ditentukan dalam UU PPHI.

Pertimbangan Mahkamah Konstitusi

Terhadap alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon, Mahkamah Konstitusi mempertimbangkan antara lain sebagai berikut;

Bahwa Perselisihan Hubungan Industrial timbul karena adanya perbedaan pendapat yang

mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat.

Bahwa prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan perundingan bipartit dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mendaftarkan perselisihan tersebut kepada pejabat pada kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (dinas tenaga kerja setempat) serta dapat mengarahkan para pihak dan menawarkan apakah perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi atau melalui arbitrase (vide pasal 3, Pasal 4 UU PPHI).

Bahwa apabila dalam mediasi ataupun konsiliasi tercapai kesepakatan, maka para pihak membuat perjanjian kerja (PK) yang selanjutnya didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat (vide Pasal 7 UU PPHI). Dalam perundingan mediasi ataupun konsiliasi tidak tercapai kesepakatan maka mediator atau konsiliator diwajibkan mengeluarkan anjuran tertulis (vide Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI dan apabila salah satu atau para pihak menolak anjuran tersebut, maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan terhadap pihak yang lain melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat. Selain itu dalam setiap penanganan perkara di pengadilan harus dengan tetap menjunjung prinsip asas peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan guna memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi pelaku hubungan industrial.

Bahwa dalam UU PPHI tidak ada pengaturan mengenai kewenangan mediator maupun konsiliator menerbitkan risalah penyelesaian mediasi atau risalah penyelesaian konsiliasi dan waktu penerbitannya,

maka pasal *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum bagi para pemohon sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Bahwa dari pelaksanaan mediasi yang dilakukan para Pemohon dalam bukti P-6 dan bukti P-8, antara penerbitan anjuran tertulis dan risalah penyelesaian perkara, padahal Pasal 2 ayat (4) juncto Pasal 4 ayat (2) UU Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman memerintahkan agar “*Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya murah*”.

Bahwa oleh karena kewenangan penerbitan serta tenggang waktu tidak ditentukan dalam UU PPHI, maka perlu ditinjau lebih lanjut tentang apa yang dimaksud dengan anjuran tertulis dan apa yang dimaksud dengan risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi dihubungkan dengan utilitas penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial.

Bahwa anjuran tertulis bukan syarat formil dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi merupakan syarat formil dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, oleh karena itu menurut Mahkamah Konstitusi petitum permohonan para Pemohon yang memohonkan pemaknaan Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI setelah frasa “*anjuran tertulis*” ditambahkan frasa “*sebagai bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi*” dan pemaknaan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI sehingga setelah frasa “*anjuran tertulis*” ditambahkan frasa “*sebagai bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi*” dipandang beralasan. Namun oleh karena format dan substansi risalah penyelesaian dalam mediasi atau konsiliasi tidak diatur dalam Undang-Undang *a quo* maka Mahkamah perlu mempertimbangkan lebih lanjut mengenai format dan substansi risalah dimaksud.

Bahwa menurut Mahkamah format dan substansi yang dapat digunakan pedoman guna merumuskan format dan substansi risalah penyelesaian dalam mediasi atau konsiliasi dimaksud adalah ketentuan yang mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yang terdapat dalam Pasal 6 UU PPHI yang menyatakan; “(1) *Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;*

(2) *Risalah perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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*
- f. *tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan”*.

Dengan demikian menurut Mahkamah, format dan substansi risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi sekurang-kurangnya memuat (a) nama lengkap dan alamat para pihak; (b) tanggal dan tempat mediasi atau konsiliasi; (c) pokok masalah atau alasan perselisihan; (d) pendapat para pihak; (e) anjuran tertulis; dan (f) kesimpulan hasil mediasi atau kesimpulan hasil konsiliasi, dan apabila anjuran tersebut tidak diterima oleh salah satu pihak/kedua pihak maka yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke PHI dengan melampirkan risalah tersebut.

Bahwa dengan memperhatikan pertimbangan pada paragraf diatas (3.11.9) maka anjuran tertulis adalah bagian dari substansi risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Oleh karena itu frasa “*sebagai bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi*” sebagaimana disebutkan dalam petitum permohonan para Pemohon secara teknis penerapannya kurang tepat dan yang paling tepat adalah frasa “*dalam bentuk*

risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi”. Dengan demikian Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI rumusannya dimaknai sebagaimana disebutkan dalam amar putusan;

Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi pada intinya menyatakan; mengabulkan permohonan para pemohon.

Menyatakan bahwa frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sepanjang tidak maknai “*dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi*”.

Bahwa frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak maknai “*dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi*”.

Bahwa frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sepanjang tidak maknai “*dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi*”.

Bahwa frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak maknai “*dalam hal tidak tercapai kesepakatan*

penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi”

Kesimpulan

Bahwa dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015 yang dibacakan dipersidangan pada tanggal 29 September 2015 maka menurut penulis Pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan perlu segera menerbitkan semacam Surat Edaran yang ditandatangani oleh Menteri Ketenagakerjaan. Mengapa harus Menteri yang menerbitkan Surat Edaran? hal ini karena level pengujian di tingkat Mahkamah Konstitusi merupakan pengujian setingkat Undang-Undang dengan Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan Konstitusi Negara. Penerbitan surat edaran ini sangat penting sebagai dasar dan pedoman bagi Mediator dan Konsiliator baik ditingkat Kementerian (Pusat) maupun Provinsi dan Kabupaten/Kota, dalam rangka menyelesaikan perselisihan yang dihadapi dilapangan.

Berikut penulis sampaikan saran bentuk Surat Edaran sebagai berikut:

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kaveling 51 Jakarta Selatan 12950, Telepon 5255733, Faksimile 5201513

Oktober 2015

Yth. Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Provinsi

Di-

Seluruh Indonesia.

SURAT EDARAN
MENTERI KETENAGAKERJAAN

NOMOR:

TENTANG

PELAKSANAAN PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NO. 68/PUU/XIII/2015

Berdasarkan pengujian Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap UUD Negara RI Tahun 1945 di Mahkamah Konstitusi, maka berdasarkan pertimbangan hukum dan amar putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XII/2015 tanggal 29 September 2015, maka perlu dibuat Surat Edaran, yang pada intinya sbb:

1. Format dan substansi risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi memuat sekurang-kurangnya:
 - a. Nama lengkap dan alamat para pihak
 - b. Tanggal dan tempat mediasi/konsiliasi
 - c. Pokok masalah/alasan perselisihan
 - d. Pendapat para pihak
 - e. Anjuran tertulis

2. Anjuran tertulis merupakan bagian dari substansi risalah penyelesaian melalui mediasi/konsiliasi
3. Apabila anjuran tidak diterima oleh salah satu/ kedua pihak maka yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan melampirkan risalah tersebut.
4. Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU/XIII/2015 tersebut, 'maka frasa "anjuran tertulis" dalam ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: *"dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi/konsiliasi, maka mediator/konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi/konsiliasi"*

Demikianlah Surat Edaran ini, agar dapat dipedomani, terima kasih.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

ttd.

M. HANIF DHAKIRI

DAFTAR PUSTAKA;

1. Putusan MK No. 68/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2015.
2. Bahan Strategi Nasional Reformasi Regulasi tahun 2015

STRATEGI CENTRE OF EXCELLENCE DALAM PERCEPATAN PELAKSANAAN SISLATKERNAS

(Oleh: M. Moedjiman – Ketua Dewan Pelatihan Kerja Nasional)

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

1. Penduduk sebagai sumberdaya manusia (SDM) adalah modal dasar pembangunan. Hakekat pembangunan adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seutuhnya. Dalam pembangunan, SDM memiliki peran ganda yaitu sebagai subyek dan sekaligus obyek pembangunan. Sebagai subyek pembangunan, SDM adalah pelaku, oleh karena itu harus kompeten dan produktif. Sedangkan sebagai obyek pembangunan, SDM adalah tujuan, oleh karena itu harus dapat menikmati hasil pembangunan secara optimal, adil dan merata.
2. Secara kualitatif, Indonesia memiliki SDM yang cukup besar, yaitu sekitar 140 juta dan menduduki posisi terbesar nomor 4 di dunia (setelah Cina, Amerika dan India). Struktur umur penduduk Indonesia, sampai dengan tahun 2035, akan didominasi oleh penduduk usia produktif (15-64 tahun), inilah yang sering disebut "*Bonus Demografi*" atau "*Windows of Opportunity*". Namun demikian semua itu baru potensi, untuk menjadi aktual harus dilakukan upaya-upaya menyeluruh, konseptual, terstruktur, sistematis dan berkelanjutan guna peningkatan kualitas dan optimalisasi pelayanannya dalam lapangan kerja yang produktif dan remuneratif.
3. Kualitas SDM kerap kali diidentifikasi dengan tingkat pendidikan formal. Hal ini tidak salah

karena pendidikan formal bersifat tahun jamak (*multi years*) dan terstruktur, sehingga banyak peluang untuk menanamkan, membentuk dan mengembangkan kualitas SDM, baik yang bersifat afektif, kognitif maupun yang bersifat psikomotorik. Namun demikian, pendidikan formal bukanlah satu-satunya jalur pengembangan kualitas SDM. Jalur lain yang tidak kalah pentingnya adalah jalur pelatihan dan pengalaman kerja, baik yang terstruktur maupun otodidak. Dalam dunia kerja, jalur pelatihan dan pengalaman kerja ini justru yang sangat menentukan kompetensi dan produktivitas kerja seseorang.

4. Dalam kaitannya dengan pengembangan kualitas SDM melalui berbagai jalur di atas, Presiden telah memberikan acuan penyandingan, penyeteraan dan pengintegrasian melalui Peraturan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). KKNI disusun dalam 9 jenjang dimana Jenjang 1,2 dan 3 disebut Operator atau Pelaksana, Jenjang 4,5 dan 6 disebut Teknisi atau Analis, sedang Jenjang 7,8 dan 9 disebut Ahli. Setiap jenjang kualifikasi telah ditentukan deskriptornya, baik yang berkaitan dengan sikap mental, pengetahuan, ketrampilan, tugas pekerjaan maupun tanggungjawabnya. Capaian kualifikasi melalui jalur pendidikan formal disaring melalui Standar Kompetensi Lulusan (SKL), sedang capaian kualifikasi melalui jalur pelatihan dan pengalaman kerja disaring

melalui Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI).

5. Dari uraian di atas, Indonesia sebenarnya memiliki potensi besar untuk dapat menjadi bangsa yang berdaya saing tinggi dalam persaingan global, baik di tingkat ASEAN maupun di tingkat dunia. Kuncinya ada pada kualitas SDM dan pelayanannya secara produktif dan remuneratif. Dari sudut pandang ketenagakerjaan, hal tersebut menyangkut dua masalah pokok, yaitu (1) penyediaan lapangan kerja yang layak (*decent work*) dan (2) peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Sesuai dengan judul pembahasan, tulisan ini hanya akan membahas pokok permasalahan yang ke dua, yaitu peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
6. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja banyak dilakukan melalui pelatihan kerja dan pengembangan karir di tempat kerja. Pelatihan kerja banyak dilakukan oleh para pihak, baik pemerintah maupun swasta, sedang pengembangan karir di tempat kerja banyak dilakukan oleh institusi dan perusahaan. Pelatihan kerja itu sendiri ada yang diselenggarakan secara mandiri sebagai substitusi dari pendidikan dan atau pengalaman kerja, tetapi ada pula yang diselenggarakan secara terintegrasi sebagai komplemen dari pendidikan dan atau pengembangan karir di tempat kerja.
7. Seluruh infrastruktur dan sumberdaya peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja di atas perlu dikoordinasikan, dipadukan dan disinergikan dalam suatu sistem pelatihan kerja nasional. Arah dan sasaran peningkatan kompetensi dan produktivitas secara nasional perlu

ditetapkan. Kebijakan, strategi dan program-program operasional untuk mencapai sasaran perlu dirumuskan secara tepat.. Demikian pula halnya dengan peran, tugas dan tanggungjawab para pihak yang terlibat dan berkepentingan dalam peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja, perlu diatur dan ditetapkan secara nasional. Dalam kaitannya dengan hal ini, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) dapat dijadikan acuan oleh para pihak

B. Maksud dan Tujuan

Tulisan mengenai Pemberdayaan Lembaga Pelatihan Kerja Melalui Strategi Centre of Excellence ini disusun dengan maksud untuk menyamakan persepsi dan pemahaman para pihak tentang pelatihan kerja sebagai sarana untuk peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja. Dengan demikian diharapkan dapat dicapai tujuan sebagai berikut:

1. Peningkatan koordinasi, keterpaduan dan sinergitas kebijakan, program dan kegiatan dalam pelatihan kerja, baik pada tingkat makro, meso maupun mikro;
2. Peningkatan efektifitas, efisiensi, kualitas dan kredibilitas penyelenggaraan pelatihan kerja pada berbagai sektor dan bidang profesi;
3. Peningkatan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar kerja global, baik di dalam maupun di luar negeri.

C. Lingkup Bahasan

Sesuai dengan judulnya, tulisan ini akan membahas pokok-pokok bahasan sebagai berikut:

1. Konsepsi pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi;
2. Kondisi dan lingkungan strategis penerapan Sistim Pelatihan Kerja Nasional;
3. Pengembangan *Centre of Excellence* sebagai strategi percepatan pelaksanaan Sistim Pelatihan Kerja Nasional;
4. Rencana strategis dan rencana aksi pengembangan *Centre of Excellence*.

D. Acuan Normatif

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional sertifikasi Profesi;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
6. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 Tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.

II. KONSEPSI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI

A. Kompetensi dan Produktivitas

1. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (UU.No.13 Tahun 2003). Ke tiga aspek kompetensi tersebut tidak terpisah satu sama lain, tetapi bersenergi dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi kerja selalu terkait dengan tempat kerja (*work place*). Orang yang kompeten adalah orang yang mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan, baik dari segi proses, produk (jumlah dan kualitas), waktu, tempat maupun lingkungan kerja.
2. Kompetensi kerja erat kaitannya dengan kewenangan yang biasanya melekat pada jabatan kerja. Karena kompeten maka seseorang diberi jabatan/wewenang. Suatu tugas jabatan yang dikerjakan oleh orang yang kompeten di bidangnya, hampir dapat dipastikan hasilnya akan efektif, efisien dan berkualitas. Atau dengan kata lain sering disebut produktif. Mengenai kompetensi kerja ini, hadits Nabi Muhammad S.A.W menyatakan bahwa "Apabila urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya". Dari sini dapat dimaknai betapa pentingnya menempatkan atau menugasi seseorang pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya.
3. Kompetensi kerja memiliki 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu:

- a. *Task Skills*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya;
 - b. *Task Management Skills*, yaitu kemampuan untuk mengelola berbagai tugas yang berbeda dalam suatu jabatan;
 - c. *Contingency Mangement Skills*, yaitu kemampuan untuk merespon dan mengelola kejadian yang bersifat *iregular*;
 - d. *Job Role/Invironment Skills*, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan peran dan tugasnya sesuai dengan lingkungan kerjanya.
4. Kompetensi kerja perlu distandarkan. Hal ini penting agar penilaian kompetensi tidak subyektif. Standar kompetensi kerja adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (PP No.31 Tahun 2006 Tentang Sislatkernas). Terdapat 3 (tiga) macam standar kompetensi yang dapat digunakan untuk penilaian dan sertifikasi kompetensi, yaitu:
- a. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), yaitu standar kompetensi yang ditetapkan oleh pemerintah c/q Menteri yang membidangi ketenagakerjaan. SKKNI berlaku secara nasional di seluruh wilayah Indonesia;
 - b. Standar Internasional, yaitu standar kompetensi yang dikembangkan dan ditetapkan oleh organisasi multinasional dan berlaku secara internasional;
 - c. Standar Khusus, yaitu standar kompetensi yang dikembangkan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan internal organisasinya sendiri dan atau untuk memenuhi organisasi lain yang memiliki ikatan kerjasama dengan organisasi yang bersangkutan atau organisasi lain.
5. Format standar kompetensi kerja kerap kali berbeda satu sama lain. Sebagian menggunakan standar kompetensi lulusan (SKL), sebagian lain menggunakan standar kompetensi jabatan (SKJ). Untuk SKKNI menggunakan format Regional Model Competency Standards dari International Labor Organization (RMCS-ILO). Apapun format yang digunakan, standar kompetensi kerja yang baik harus merumuskan secara jelas dan terukur tentang:
- a. Apa yang diharapkan/diharuskan untuk dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya;
 - b. Sejauh mana hasil yang diharapkan dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya;
 - c. Bagaimana cara mengetahui/menilai bahwa seseorang telah mampu melaksanakan pekerjaannya dan mencapai hasil yang diharapkan.

KOMPONEN DAN DIMENSI KOMPETENSI

KOMPONEN KOMPETENSI

- SKILL:**
Kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan secara akurat, konsisten dan efisien.
- KNOWLEDGE:**
Kemampuan memahami, menginterpretasikan, menganalisis dan mengintegrasikan fakta dan informasi yang berkaitan dengan tugas tertentu pekerjaan.
- ATTITUDE:**
Kemampuan untuk menunjukkan sikap dan tingkah laku yang positif dalam melaksanakan tugasnya.



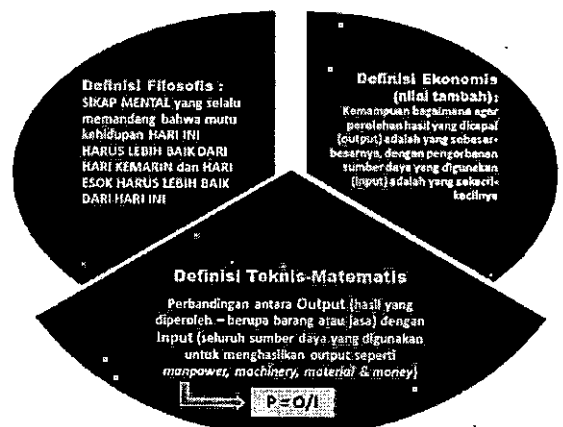
DIMENSI KOMPETENSI

- Task Skills:**
Mampu melakukan tugas per tugas
- Task Management Skills:**
Mampu mengelola beberapa tugas yang berbeda dalam pekerjaan
- Over Agency Management Skills:**
Berbagai kemampuan dalam mengelola dan memimpin pada berbagai kerja
- Job Role / Environment Skills:**
Mampu menghadapi lingkungan kerja dan harapan dari lingkungan kerja

- Di atas telah disebutkan bahwa orang yang kompeten akan mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan, baik dari segi proses, produk (jumlah dan kualitas), waktu, tempat maupun lingkungan kerja. Dengan demikian ia akan bekerja secara efektif, efisien dan berkualitas, atau dengan kata lain ia mampu bekerja secara produktif.
- Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan dalam bekerja. Motonya adalah "kondisi hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini". Secara ekonomis produktivitas adalah nilai tambah, yaitu capaian hasil yang sebesar-besarnya dengan sumberdaya yang sekecil-kecilnya. Sedang secara teknis matematis, produktivitas adalah perbandingan antara luaran (*output*) dengan asupan (*input*).
- Tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang bekerja secara efektif (*orientasi pada capaian output – hasil guna*), efisien (*orientasi pada penggunaan input-daya guna*), dan berkualitas (*memenuhi persyaratan, spesifikasi, standar dan atau harapan konsumen*). Disamping itu,

tenaga kerja yang produktif selalu berusaha untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam bekerja. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi banyak faktor diantaranya adalah (1) tersedianya kesempatan untuk berprestasi, (2) kompetensi kerja yang dimiliki, (3) sistem remunerasi dan rekognisi, (4) kondisi gizi dan kesehatan, serta (5) lingkungan fisik iklim dan suasana kerja. Kondisi ke lima faktor yang berpengaruh pada produktivitas tenaga tersebut sangat tergantung pada manajemen pimpinan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan juga produktivitas instansi/perusahaan, komitmen manajemen sangat menentukan dan menjadi persyaratan utama (*prerequisite*).

PENGERTIAN PRODUKTIVITAS



B. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

- Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, yang selanjutnya disebut KKNI, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja, dalam rangka

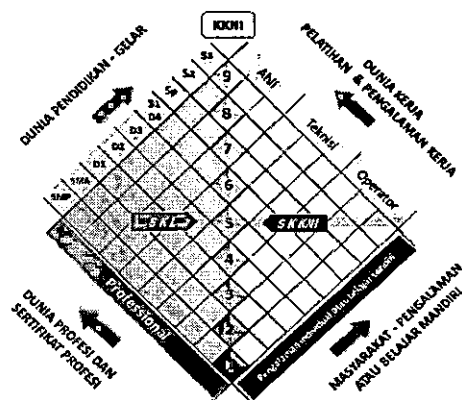
pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor (Perpres No.8 Tahun 2012). Mengacu pada pengertian ini, maka penguasaan suatu jenjang kualifikasi kompetensi dapat dicapai melalui berbagai jalur pengembangan sumberdaya manusia (*Multi Pathways*), yaitu jalur pendidikan, jalur pelatihan kerja dan atau jalur pengalaman kerja. Walaupun jalurnya berbeda, tetapi capaian kompetensi pada setiap jenjang KKNi sebanding dan penghargaan terhadap capaian kompetensi dimaksud setara. Oleh karena itu, kiranya tidak berlebihan apabila KKNi ini diibaratkan sebagai “Kiblat” pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi di Indonesia.

2. KKNi disusun dalam 9 (sembilan) jenjang kualifikasi kompetensi, dimulai dari Jenjang-1 yang terendah dan Jenjang-9 yang tertinggi. Masing-masing jenjang kualifikasi memiliki karakteristik pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, wewenang dan tanggungjawab yang berbeda. Deskriptor setiap jenjang kualifikasi KKNi tersebut dapat dilihat pada Lampiran Perpres No.8 Tahun 2012. Jenjang kualifikasi 1 sampai dengan 3 dikelompokkan dalam jabatan operator (pelaksana), jenjang kualifikasi 4 sampai dengan 6 dikelompokkan dalam jabatan teknisi atau analis, dan jenjang kualifikasi 7 sampai dengan 9 dikelompokkan dalam jabatan ahli. Penguasaan kompetensi pada setiap jenjang kualifikasi KKNi dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
3. Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi ditetapkan oleh kementerian atau lembaga yang membidangi sektor atau bidang profesi yang bersangkutan sesuai dengan kewenangannya. Penerapan KKNi

pada setiap sektor atau bidang profesi tersebut mengacu pada deskriptor KKNi. Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi dimaksud diatur lebih lanjut oleh Menteri yang membidangi ketenagakerjaan dan Menteri yang membidangi pendidikan, baik secara bersama-sama atau sendiri-sendiri sesuai bidang tugas masing-masing. Penerapan KKNi di bidang pendidikan telah diatur dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.73 Tahun 2013. Sedangkan penerapan KKNi di bidang ketenagakerjaan telah di atur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 12 Tahun 2014.

4. Penerapan KKNi pada setiap sektor atau bidang profesi sangat strategis dan mendesak untuk segera dilakukan. Hal ini tidak hanya bermanfaat untuk menjadi acuan bersama dalam pengembangan pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi, tetapi juga penting untuk acuan dalam negosiasi pengaturan saling pengakuan kualifikasi dengan negara lain (*Mutual Recognition Arrangement-MRA*), baik secara bilateral maupun multilateral.

MULTI JALUR PENINGKATAN KUALITAS SDM



Perpres No. 8/2012

C. Sistem Pelatihan Kerja Nasional

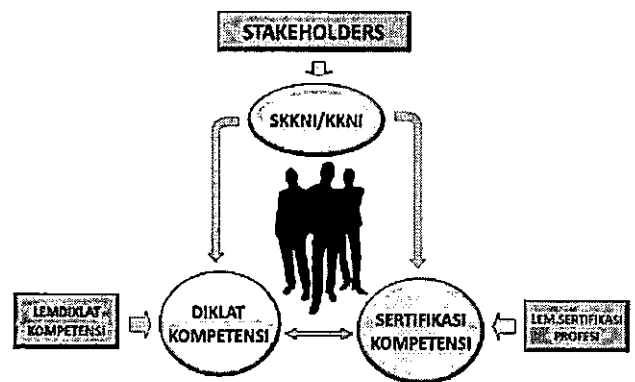
1. Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang selanjutnya disingkat Sislattkernas, adalah

keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional (PP. No.31 Tahun 2006). Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (UU.No.13 Tahun 2003).

2. Dari pengertian di atas dapat dimaknai bahwa Sislatkernas disusun dan dikembangkan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja tenaga kerja Indonesia sampai pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Tingkat keterampilan dan keahlian tertentu tersebut mengacu pada jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Dalam kaitannya dengan KKNI, tingkat keterampilan dan keahlian tersebut mengacu pada jenjang kualifikasi kompetensi KKNI. Namun demikian, dapat pula mengacu pada jenjang dan kualifikasi jabatan nasional yang rambu-rambu tugasnya sebagaimana dirumuskan dalam Klasifikasi Jabatan Indonesia (KJI).
3. Sislatkernas dibangun di atas 3 (tiga) pilar utama yaitu (1) SKKNI dan KKNI, (2) Pelatihan Berbasis Kompetensi, dan (3) Sertifikasi Kompetensi. SKKNI dan Kualifikasi KKNI (Pilar-1) pada setiap sektor atau bidang profesi disusun, ditetapkan dan dikembangkan oleh para pemangku kepentingan di sektor atau bidang profesi yang bersangkutan di bawah pembinaan teknis Kementerian atau Lembaga yang membidangi sektor atau bidang profesi

dimaksud. SKKNI dan Kualifikasi KKNI tersebut selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam pengembangan standar pelatihan kerja (Pilar-2) dan pengembangan standar sertifikasi kompetensi kerja (Pilar-3). Dalam Sislatkernas, dibuat pemisahan antara sistem dan kelembagaan pelatihan kerja sebagai produsen kompetensi, dengan sistem dan kelembagaan sertifikasi kompetensi sebagai penjamin mutu kompetensi. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya konflik kepentingan dalam pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi.

TIGA PILAR UTAMA PENGEMBANGAN SDM BERBASIS KOMPETENSI



4. Pelatihan kerja berbasis kompetensi merupakan keterkaitan dan sinergitas antara komponen-komponen pelatihan sebagai berikut:

1. Program Pelatihan

Program pelatihan adalah rancang bangun pelatihan. Dalam program pelatihan ditetapkan secara jelas tujuan dan sasaran jenis dan tingkat kualifikasi kompetensi yang akan dicapai sebagai luaran (output) suatu program pelatihan. Di samping itu juga ditetapkan unit-unit kompetensi (kurikulum) dan

elemen-elemen kompetensi (silabus) yang akan dilatihkan beserta modul-modul pelatihan serta jangka waktu pelatihannya. Program pelatihan dapat dirancang dengan mengacu pada standar kualifikasi KKNI, standar kualifikasi jabatan nasional, maupun klaster-klaster kompetensi tertentu sesuai kebutuhan pengguna/klien.

2. *Methodes atau Proses Pelatihan*

Pelatihan berbasis kompetensi diselenggarakan melalui proses dan dengan metode yang lebih bersifat modular dan individual. Materi pelatihan diberikan per modul (per unit kompetensi) secara berurutan. Setiap peserta berlatih sesuai dengan kemampuannya dan baru dilanjutkan ke modul berikutnya apabila modul sebelumnya telah dikuasai. Dengan demikian, pada akhir program, penguasaan kompetensi peserta dapat tidak sama. Apabila ditargetkan penguasaan kompetensi peserta harus sama, maka jangka waktu pelatihan setiap peserta menjadi berbeda. Metode pelatihan berbasis kompetensi didominasi pembelajaran praktek, baik secara simulatif di lembaga pelatihan dan atau praktek kerja nyata di tempat kerja (*on the job training-OJT*). Idealnya pembelajaran praktek dilakukan melalui OJT. Hal ini dimaksudkan agar peserta betul-betul merasakan situasi dan kondisi lingkungan kerja yang sebenarnya (tidak hanya simulatif).

3. *Penilaian Pelatihan*

Kemajuan peserta dalam penguasaan kompetensi dinilai tidak hanya pada

akhir program pelatihan, tetapi dilakukan sepanjang proses pelatihan. Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah seseorang peserta sudah dapat dilanjutkan dengan modul kompetensi berikutnya atau masih harus melanjutkan modul kompetensi yang sedang dilatihkan. Penilaian akhir terhadap setiap unit kompetensi yang dilatihkan merupakan penggabungan antara penilaian pelatihan di lembaga pelatihan dan OJT. Penilaian tidak dilakukan dengan sistem peringkat nilai, tetapi dengan sistem predikat "Kompeten" atau "Belum Kompeten" terhadap suatu unit kompetensi tertentu. Peserta pelatihan berhak atas Sertifikat Pelatihan dari suatu program pelatihan atau atas suatu unit kompetensi tertentu dimana yang bersangkutan dinyatakan kompeten. Sertifikat pelatihan dapat ditingkatkan menjadi Sertifikat Kompetensi dengan mengikuti uji kompetensi dari suatu lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang terakreditasi/berlisensi.

4. *Tenaga Pelatih*

Pelatih atau instruktur pelatihan kerja berbasis kompetensi lebih banyak berperan sebagai fasilitator daripada pengajar. Pelatih harus mampu menyiapkan dan menciptakan suasana berlatih yang kondusif bagi setiap peserta pelatihan. Pelatih harus memiliki kompetensi teknis di bidangnya dan kompetensi metodologis di bidang pelatihan kerja. Kompetensi teknis pelatih paling sedikit sama dan akan lebih baik bila setingkat lebih tinggi dari jenjang program pelatihan yang dilatihkan. Sedangkan kompetensi

metodologis di bidang pelatihan bersifat generik, terdiri dari kompetensi Merancang Pembelajaran/Pelatihan, Melaksanakan Pelatihan, serta Melakukan Penilaian kemajuan/capaian kompetensi peserta pelatihan. Pelatih idealnya bersertifikat kompetensi teknis dan metodologis

5. *Fasilitas dan Sarana Pelatihan*

Fasilitas dan sarana pelatihan diperlukan untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan. Fasilitas dan sarana pelatihan dapat berupa ruangan, bengkel kerja, tempat kerja, mesin dan peralatan, perlengkapan serta alat bantu pelatihan lainnya. Jenis, spesifikasi serta jumlah fasilitas dan sarana pelatihan yang diperlukan sesuai dengan jenis dan tingkat program pelatihan serta jumlah peserta pelatihan. Dimungkinkan suatu jenis fasilitas atau sarana pelatihan tertentu digunakan untuk mendukung pelaksanaan sejumlah program pelatihan. Juga dimungkinkan adanya fasilitas dan sarana pelatihan bersama diantara sejumlah lembaga pelatihan kerja (LPK)

6. *Manajemen Pelatihan*

Manajemen pelatihan berbasis kompetensi pada dasarnya tidak banyak berbeda dengan manajemen pelatihan regular. Manajemen pelatihan mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian pelatihan kerja. Hal yang perlu mendapat perhatian khusus dalam manajemen pelatihan berbasis kompetensi adalah fungsi pengorganisasian dan penggerakkan.

Terutama dalam kaitannya dengan pelaksanaan OJT. Dalam sistem pelatihan berbasis kompetensi, OJT tidak hanya sekedar mengirim peserta ke instansi/perusahaan untuk jangka waktu tertentu yang sering disebut "magang". OJT adalah bagian integral dari suatu program pelatihan, oleh karena itu harus diorganisasikan secara terstruktur dan sistematis. Unit kompetensi apa yang akan di OJT-kan harus difinitif, demikian pula halnya dengan standar kompetensinya, perusahaan tempat OJT serta waktu pelaksanaan OJT. Hal itu semua harus dibicarakan dengan pihak perusahaan tempat OJT agar dapat diatur tempat, waktu dan fasilitator/pembimbingnya di sesuai dengan kesibukan perusahaan.

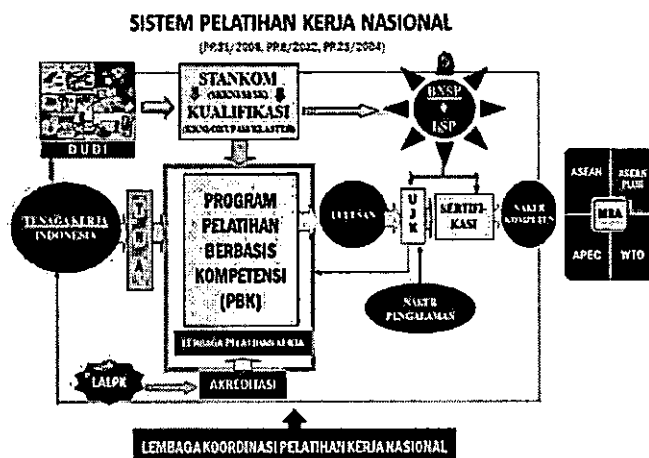
Mempertimbangkan bahwa OJT adalah bagian integral dari program pelatihan di LPK, maka komunikasi antara LPK dengan perusahaan harus intens. Fasilitator OJT di perusahaan harus dibekali pengetahuan tentang program pelatihan yang di OJT-kan, baik unit kompetensi maupun standar kompetensinya. Fasilitator OJT wajib memberi laporan ke LPK tentang kemajuan dan capaian kompetensi peserta. Pelatihpun juga harus memonitor perkembangan pesertanya di perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung. Penilaian akhir kompetensi peserta dilakukan bersama antara pelatih dan fasilitator OJT.

Dengan konsepsi manajemen pelatihan berbasis kompetensi seperti di atas, maka setiap LPK harus memiliki mitra kerja perusahaan tempat OJT. Semakin

banyak jenis program dan kompetensi yang dilatihkan, semakin banyak diperlukan mitra kerja perusahaan tempat OJT. Dalam pelaksanaan OJT suatu program pelatihan, dimungkinkan LPK harus bekerjasama dengan sejumlah mitra kerja perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar dapat menyesuaikan jenis kompetensi yang dilatihkan dengan jenis pekerjaan yang ada di perusahaan.

7. Akreditasi Lembaga Pelatihan

Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja (PPNo.31 Tahun 2006). Akreditasi terhadap LPK dilakukan untuk memastikan bahwa suatu LPK telah memenuhi persyaratan untuk melakukan jenis dan tingkat program pelatihan tertentu. Akreditasi LPK dilakukan oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LALPK) yang independen yang dibentuk oleh Menteri yang membidangi ketenagakerjaan. Akreditasi LPK mencakup aspek (1) standar kompetensi kerja, (2) kurikulum pelatihan, (3) materi pelatihan, (4) manajemen/tata kelola LPK, (5) instruktur dan tenaga pelatihan, (6) sarana dan prasarana pelatihan, (7) administrasi keuangan, dan (8) asesmen lulusan.



8. Sistem Sertifikasi Kompetensi

- Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus (PPNo.23 Tahun 2004, Jo. PPNo.31 Tahun 2006). Sertifikasi kompetensi dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah mendapat lisensi dari Badan Nasional sertifikasi Profesi (BNSP). Sertifikasi kompetensi dapat diikuti oleh peserta pelatihan yang telah memiliki sertifikat pelatihan dan atau tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja. Sertifikasi kompetensi juga dapat diikuti oleh siswa yang sedang atau telah lulus dari suatu pendidikan.
- Uji kompetensi adalah proses memastikan (melalui bukti-bukti) bahwa peserta uji kompetensi (asesi) sudah atau belum memiliki

kompetensi sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. Standar kompetensi yang menjadi acuan dalam sertifikasi kompetensi dapat berupa SKKNI, Standar Internasional maupun Standar Khusus. Uji kompetensi dilakukan oleh asesor kompetensi yang telah disertifikasi oleh BNSP. Uji kompetensi dapat dilakukan dalam 3 (tiga) macam skema sertifikasi, yaitu (1) Skema Sertifikasi Kualifikasi KKNI, (2) Skema Sertifikasi Kualifikasi Okupasi Nasional, dan (3) Skema sertifikasi Kualifikasi Klaster Kompetensi. Di samping itu juga dimungkinkan digunakannya Skema Sertifikasi Profisiensi.

c. Prinsip Uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi adalah terukur, tertelusur, obyektif dan akuntabel. Untuk keterukuran, sertifikasi dilakukan dengan mengacu pada standar kompetensi tertentu. Untuk ketelusuran, sertifikasi kompetensi dilakukan melalui tahapan kegiatan yang telah ditentukan dan didokumentasikan. Untuk menjamin obyektifitas, sertifikasi kompetensi dilakukan dengan jaminan independensi asesor dan menghindari terjadinya konflik kepentingan. Sedang akuntabilitas sertifikasi kompetensi dikendalikan melalui penerapan manajemen mutu, baik internal maupun eksternal.

d. Sistem sertifikasi kompetensi dibangun di atas keterkaitan dan

sinergitas antara komponen-komponen sertifikasi kompetensi sebagai berikut:

1) *Skema Sertifikasi*

Sama halnya dengan program pelatihan, skema sertifikasi adalah rancang bangun sertifikasi kompetensi yang akan menjadi acuan dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi. Skema sertifikasi menetapkan dengan jelas (1) lingkup penerapan dan cakupan industri atau dunia usaha yang akan menggunakan skema sertifikasi, (2) tujuan (3) acuan normatif, (4) kemas kualifikasi kompetensi, 5 persyaratan peserta sertifikasi, (6) hak peserta sertifikasi dan kewajiban pemegang sertifikat kompetensi, (7) biaya sertifikasi, dan (8) proses sertifikasi kompetensi.

2) *Materi dan Perangkat Uji Kompetensi*

Materi dan perangkat uji kompetensi dikembangkan pada setiap unit kompetensi yang menjadi kandungan skema sertifikasi. Ibarat modul pelatihan, materi dan perangkat uji kompetensi menjadi acuan bagi asesor untuk melaksanakan uji kompetensi. Materi dan perangkat uji kompetensi disusun berdasarkan standar kompetensi tertentu dan harus memenuhi prinsip validitas,

reliabilitas, fleksibilitas dan berkeadilan dengan rambu-rambu bukti kompetensi valid, otentik, terkini dan kecukupan.

3) *Asesor Kompetensi*

Uji kompetensi dilakukan oleh asesor kompetensi. Seperti halnya pelatih pelatihan, asesor kompetensi juga harus memenuhi persyaratan kompetensi sebagai asesor kompetensi. Asesor kompetensi harus memiliki kompetensi teknis sesuai dengan bidangnya dan kompetensi metodologis di bidang asesmen yang terdiri dari kompetensi (1) merancang dan mengorganisasikan asesmen, (2) menyusun perangkat asesmen dan (3) melaksanakan asesmen kompetensi. Kompetensi teknis asesor dibuktikan dengan sertifikat kompetensi dari LSP dan atau bukti-bukti lain yang mendukung, seperti misalnya sertifikat pelatihan dan pengalaman kerja yang relevan. Sedangkan kompetensi metodologis asesmen dibuktikan dengan sertifikat asesor dari BNSP.

4) *Tempat Uji Kompetensi*

Uji kompetensi dilakukan di tempat uji kompetensi (TUK) yang telah diverifikasi oleh LSP berdasarkan Pedoman BNSP 206 (Peraturan BNSP No.5 Tahun 2014). Terdapat

3 (tiga) klasifikasi TUK, yaitu (1) TUK Tempat Kerja, (2) TUK Sewaktu-Waktu, dan (3) TUK Mandiri. Setiap TUK berafiliasi dengan LSP tertentu. TUK Tempat Kerja dan TUK Sewaktu-Waktu wajib emenuhi persyaratan teknis, sedang TUK Mandiri di samping memenuhi persyaratan teknis juga harus memenuhi persyaratan administratif dan organisatoris.

5) *Rekognisi dan Harmonisasi*

Sertifikasi kompetensi sulit berkembang bila tidak didukung dengan sistem rekognisi. KKNI telah memberi acuan untuk pengembangan rekognisi kompetensi. Secara garis besar, sertifikasi kompetensi dapat digunakan untuk acuan rekrutmen, penempatan kerja, pengembangan karir dan pengaturan remunerasi. Pada tingkat nasional, sertifikasi kompetensi dapat digunakan untuk melakukan audit kompetensi. Pada tingkat internasional sertifikasi kompetensi dapat digunakan untuk acuan harmonisasi kualifikasi kompetensi antar negara. Rekognisi kompetensi dapat dikembangkan melalui mekanisme regulasi dan atau mekanisme pasar berdasarkan kebutuhan.

6) *Kelembagaan Sertifikasi*

Sertifikasi kompetensi meli-

[illegible]

A. Lingkungan Strategis Internal

a. Pasar kerja adalah tempat bertemunya penawaran dan permintaan tenaga kerja, baik secara phisik maupun virtual. Secara makro, penawaran tenaga kerja meliputi seluruh tenaga kerja baik yang sudah bekerja maupun masih menganggur dan secara mikro, penawaran tenaga kerja adalah pencari kerja. Sedangkan permintaan tenaga kerja, secara makro adalah seluruh kesempatan kerja yang ada dan secara mikro adalah lowongan kerja yang tersedia. Pasar kerja memiliki dimensi lokasi dan waktu baik lokal, regional nasional maupun internasional. Pasar kerja terkelompokkan dalam berbagai segmen, seperti misalnya segmen pasar kerja berdasarkan bidang pekerjaan atau profesi, jabatan, kualifikasi, tingkat upah dsb.

20 | Informasi Hukum Volume XVII No. 1 November 2015

perekonomian Indonesia dalam menyerap tenaga kerja yang tersedia masih terbatas. Kemampuan penciptaan lapangan kerja selalu lebih rendah dibanding pertambahan kesempatan kerja. Dampaknya di pasar kerja adalah tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi, dominasi sektor informal dalam penyerapan tenaga kerja, upah rendah, tingginya tingkat perpindahan tenaga kerja (*labor turnover*), maraknya hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu teretentu (PKWT) dan sistem alih daya (*outsourcing*), serta kondisi pasar kerja lainnya yang kurang menguntungkan tenaga kerja.

- c. Pasar kerja di Indonesia juga ditandai oleh situasi penawaran dan permintaan yang paradoksal. Di satu sisi, kelebihan penawaran tenaga kerja, terutama pada segmen tenaga kerja kurang kompeten, sementara dari sisi lain kekurangan tenaga kerja kompeten, tidak hanya pada tingkat tenaga ahli, tetapi juga tingkat teknisi dan operator. Pencari kerja yang berpendidikan diploma dan sarjana sebenarnya cukup banyak, tetapi pada umumnya mereka belum memiliki kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini berakibat pada banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, baik yang bekerja secara legal maupun ilegal. Tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia tidak terbatas pada tenaga ahli atau manajerial, tetapi banyak pula yang bekerja sebagai teknisi dan operator.

2. Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

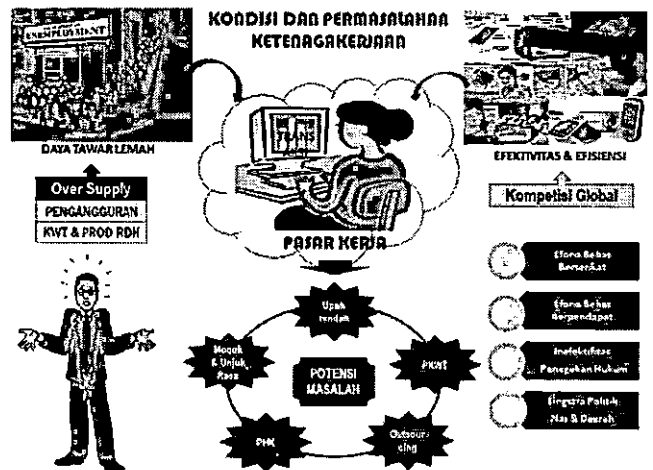
- a. Pada Era Reformasi ini, pembangunan di bidang pendidikan menemukan momentumnya yang kondusif, terutama dari segi alokasi anggaran yang dalam amandemen UUD.1945 ditetapkan minimal 20 persen dari APBN. Hal ini tentunya akan meningkatkan indeks pendidikan penduduk Indonesia dan indeks pengembangan sumberdaya manusia Indonesia. Namun demikian, hal itu ternyata belum mampu merubah secara signifikan struktur pendidikan tenaga kerja di pasar kerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS) per Pebruari 2015 menunjukkan bahwa pendidikan angkatan kerja yang bekerja relatif masih rendah, sebagaimana tergambar dalam tabel berikut:

No	Tingkat Pendidikan	Angkatan Kerja Bekerja (120,85 Jt)	Pencari Kerja Terbuka (7,45 Jt)
1	≤ SD	45,19 %	27,44 %
2	SMP	17,77 %	22,15 %
3	SMA	16,39 %	23,65 %
4	SMK	9,76 %	15,76 %
5	DI/III/III	2,60 %	3,41 %
6	Universitas	8,29 %	7,59 %

- b. Dari tabel di atas, dapat dikatakan bahwa pendidikan angkatan kerja yang bekerja di Indonesia relatif masih rendah. Namun demikian, tingkat pendidikan pencari kerja semakin tinggi dan memberi harapan kualitas tenaga kerja yang lebih baik ke depan. Tingkat pendidikan memang dapat dijadikan indikator kualitas tenaga kerja. Namun demikian tingkat pendidikan bukanlah sat-satunya indikator kualitas tenaga kerja. Indikator yang lebih menentukan kualitas tenaga kerja sebenarnya adalah

kualifikasi kompetensi. Kualifikasi kompetensi tenaga kerja dapat mengikuti jenjang kualifikasi KKNi. Sayangnya, sebagian besar sektor atau bidang profesi belum memiliki standar kompetensi sesuai dengan jenjang KKNi dan infrastruktur pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi kompetensi di sektor atau bidang profesi tersebut juga belum terbangun. Akibatnya pendataan kualitas tenaga kerja dengan indikator atau parameter kualifikasi kompetensi belum dapat dilakukan. Hal ini tentunya menjadi tantangan ke depan yang mendesak untuk diatasi segera.

- c. Dengan kualitas angkatan kerja yang bekerja seperti di atas ditambah dengan masih tingginya tingkat angkatan kerja yang bekerja tidak penuh (bekerja kurang dari 34 jam/minggu) yaitu sebesar 29,52 %, maka dapat dipahami bila produktivitas tenaga kerja Indonesia tergolong masih rendah. Data Asian Productivity Organization (APO) tahun 2012 menunjukkan produktivitas tenaga kerja Indonesia sebesar US\$ 20.0 ribu dan menduduki peringkat ke 10 dari 20 negara anggota APO. Posisi tersebut secara berturut-turut masih berada di bawah Thailand yang menduduki peringkat ke 9, Malaysia peringkat 7, China peringkat ke 3 dan Singapore peringkat ke 1. Walaupun demikian, dalam perhitungan produktivitas kerja per jam kerja, produktivitas tenaga kerja Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan, yaitu dari Rp.9,899 juta tahun 2009 menjadi Rp.11,042 juta tahun 2011 dan menjadi Rp.13,058 juta tahun 2013.



3. Bonus Demografi

- a. Dengan penduduk sebesar lebih dari 140 juta, Indonesia termasuk negara berpenduduk terbesar ke 4 di dunia setelah China, Amerika dan India. Struktur umur penduduk Indonesia sampai dengan tahun 2035, akan didominasi oleh penduduk usia produktif (15-64 tahun). Pada periode tersebut, tingkat ketergantungan penduduk usia anak-anak dan usia lanjut terhadap penduduk usia produktif (*dependency ratio*) berada pada titik rendah. Dengan demikian beban penduduk usia produktif akan lebih ringan sehingga tingkat kesejahteraan akan meningkat.
- b. Kondisi demografis seperti di atas sering disebut sebagai "Bonus Demografi" atau juga sering disebut jendela kesempatan (*window of opportunity*). Namun sebenarnya itu semua baru potensi. Bonus demografi atau jendela kesempatan tersebut baru akan aktual memberikan manfaat optimal bagi bangsa Indonesia apabila penduduk usia produktif dimaksud dapat dioptimalkan pendaayagunaan dan kualitasnya dalam

lapangan kerja yang produktif dan remuneratif (*decent work*). Apabila hal tersebut tidak dapat dilakukan, maka banyaknya penduduk usia produktif bukan merupakan “berkah”, tetapi justru menjadi “musibah. Tentunya kita semua menginginkan yang pertama, yaitu menjadikan bonus demografi sebagai berkah bagi bangsa dan negara Indonesia.

4. Infrastruktur Sislatkernas

- a. Kualitas dan produktivitas tenaga kerja banyak ditentukan oleh kompetensi dan profesionalitas tenaga kerja. Namun demikian, kompetensi dan profesionalitas tenaga kerja tidak tercipta dengan sendirinya. Kompetensi dan profesionalitas tersebut harus dibentuk, ditingkatkan dan dikembangkan secara terstruktur, sistematis dan berkesinambungan. Untuk dapat menjadi tenaga kerja yang kompeten dan profesional, seseorang harus memiliki 3 (tiga) pondasi, yaitu (1) memiliki dasar pengetahuan yang cukup di bidangnya (*knowledge base*), memiliki pengalaman kerja yang cukup dan relevan (*experiences base*), dan memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan (*competency standar base*).
- b. Pencapaian kompetensi dan profesionalitas seperti di atas dapat dilakukan melalui berbagai jalur pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi. Namun yang paling cepat dan terukur dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikombinasikan dengan praktek kerja nyata di tempat kerja. Di sektor

pendidikan, hal itu sering dinamakan *Co-op Education* atau seperti yang pernah populer di tahun 1990-an disebut *Dual System* atau pendidikan Sistem Ganda. Intinya siswa tidak hanya dididik dengan pengetahuan teoritis, tetapi juga dilatih dan diberi kesempatan untuk mempraktekan pengetahuan dan keterampilannya di tempat kerja yang sebenarnya. Contoh nyata yang selama ini telah dilakukan adalah pendidikan kedokteran, keperawatan, penerbangan, dsb. Di bidang pelatihan dikenal adanya pelatihan pemagangan (*Apprenticeship Training*) dan atau pelatihan di tempat kerja (*On The Job Training - OTJ*).

- c. Upaya mengembangkan pendidikan dan pelatihan dengan *Co-op Education*, *Dual Sytem*, *OTJ*, *Apprenticeship Training* seperti di atas sebenarnya sudah lama dimulai. Namun banyak yang tidak tuntas dan berhenti ditengah jalan. Hal ini terbukti dari masih banyaknya lulusan SMK, Diploma dan juga lulusan lembaga pelatihan kerja yang kesulitan mendapatkan pekerjaan. Seharusnya lulusan pendidikan kejuruan (SMK), pendidikan vokasi (Akademi dan Politeknik) serta pendidikan profesi adalah tenaga kerja yang sudah kompeten dan siap untuk bekerja di bidangnya. Hal ini kemungkinan karena pilihan bidang studinya yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau dapat juga karena kualitas lulusannya yang belum kompeten. Keadaan inilah yang mewarnai pasar kerja di Indonesia selama ini, yaitu terjadinya “*Missed Match*” antara sektor pendidikan dengan dunia kerja.

- d. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi, kini telah ada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas). Kesemuanya dilandasi dengan peraturan perundang-undangan yang mengikat. Namun demikian, itu semua tidak cukup kalau tidak didukung dengan infrastruktur pelaksanaannya. Infrastruktur dimaksud adalah (1) adanya standar kompetensi dan standar kualifikasi kompetensi di semua sektor dan atau bidang profesi, (2) adanya lembaga pendidikan dan pelatihan yang kredibel dan akuntabel dalam menyelenggarakan program-program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi (*Competency Based Training*), dan (3) adanya lembaga sertifikasi profesi yang kredibel dan akuntabel dalam menyelenggarakan sertifikasi kompetensi.
- e. Ke tiga infrastruktur pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi seperti di atas kini mulai dibangun di berbagai sektor, sub sektor atau bidang usaha dan bidang profesi. Namun pengembangannya masih bersifat partial, kurang terkoordinasi dan belum terintegrasi, baik antar pemerintah maupun antar pemerintah dengan pihak swasta. Keseluruhan program dan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia dimaksud belum terintegrasi dan sinergik dalam suatu "Strategi dan Rancang Bangun" peningkatan kompetensi, profesionalitas dan produktivitas tenaga kerja Indonesia.

B. Lingkungan Strategis Eksternal

1. Globalisasi Pasar Kerja

- a. Di era globalisasi, tidak ada satu negarapun yang dapat mengisolasi diri dari pengaruh perkembangan dunia pada berbagai bidang kehidupan. Sejak berdirinya World Trade Organization (WTO), persaingan yang dibalut dengan slogan kerjasama antar negara, bergulir semakin lama semakin cepat. Dalam rangka memperkuat posisi dalam persaingan/kerjasama di WTO, bermunculanlah berbagai fora kerjasama regional di berbagai kawasan seperti misalnya Masyarakat Ekonomi Eropa (EEC), Masyarakat Ekonomi Asia Pasifik (APEC), Masyarakat Ekonomi ASEAN (AEC). Inti dari kerjasama global ini adalah membuka pasar barang dan jasa secara bebas dengan hambatan sekecil-kecilnya, dan bila mungkin tidak ada hambatan sama sekali. Kerjasama global tersebut bersifat progresif, artinya bidang-bidang yang disepakati untuk dibuka pasarnya, semakin lama harus semakin luas dan banyak.
- b. Arus barang dan jasa dalam pasar global dapat berupa barang dan jasa, modal dan investasi, tenaga kerja, serta informasi. Di bidang jasa (termasuk jasa tenaga kerja), terdapat 4 (empat) moda transaksi dalam pasar global, yaitu
 - 1) *Cross Border Trade*, yaitu transaksi jasa antar negara yang tidak mengharuskan para pihak bertemu secara phisik. Sepeti misalnya transaksi pekerjaan pembuatan design product, pembuat program animasi, dan sebagainya. Para

pihak dapat berkomunikasi melalui internet atau alat komunikasi lain.

- 2) *Consumtion Abroad*, yaitu pembelian jasa ke luar negeri, seperti misalnya berobat, sekolah, berwisata dan sebagainya.
 - 3) *Intra Corporate Transfer*, yaitu masuknya jasa tenaga kerja (biasanya tenaga profesional), ke suatu negara sehubungan dengan masuknya modal/investasi asing yang berafiliasi dalam perusahaan multinasional. (Sebagian besar tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia menggunakan moda transaksi ini).
 - 4) *Movement of Natural Person*, yaitu mobilitas bebas tenaga kerja sehubungan dengan adanya penawaran dan permintaan tenaga kerja antar negara. Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri sebagian besar menggunakan moda transaksi ini. Moda transaksi ini tidak disukai oleh negara maju.
- c. Dalam transaksi jasa tenaga kerja di pasar kerja global ini, Indonesia surplus dari segi jumlah, tetapi defisit dari segi kualitas dan upah. Sebagian besar tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri terdiri dari tenaga kerja domestik dan tenaga kerja tingkat bawah (*shop-floor*) di pabrik-pabrik dengan tingkat upah rendah (upah minimum). Sementara itu, tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia terdiri dari tenaga ahli, manajer, teknisi dan operator kompeten dengan tingkat upah dan fasilitas tinggi, di atas upah dan

fasilitas yang diterima oleh tenaga kerja Indonesia pada posisi jabatan/pekerjaan yang sama.

2. Masyarakat Ekonomi ASEAN

- a. Kerjasama global di tingkat regional ASEAN telah lama dimulai yaitu sejak disepakatinya *Bangkok Declaration* tahun 1967. Tiga pilar utama dalam kerjasama regional ASEAN tersebut adalah (1) Masyarakat Politik Keamanan ASEAN, (2) Masyarakat Ekonomi ASEAN, dan (3) Masyarakat Sosial Budaya ASEAN. Khusus tentang integrasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) disepakati pelaksanaannya dimulai akhir tahun 2015. Semua negara anggota ASEAN tentunya telah dan atau sedang mempersiapkan kemampuannya menghadapi pelaksanaan MEA tersebut.
- b. Karakteristik MEA adalah: (1) sebagai pasar tunggal dan basis produksi regional (*single market and production base*), (2) sebagai kawasan yang memiliki daya saing tinggi (*highly competitive region*), (3) pembangunan ekonomi di kawasan yang merata (*region of equitable economic development*), dan (4) integrasi perekonomian kawasan dengan perekonomian global (*integration into the global economy*). Bidang-bidang ekonomi yang menjadi prioritas untuk diintegrasikan secara progresif meliputi:
 - 1) Business services;
 - 2) Communication services;
 - 3) Construction and engineering services;
 - 4) Distribution services;

- 5) Education services;
- 6) Environmental services;
- 7) Financial services;
- 8) Health related and social services;
- 9) Tourism and travel related services;
- 10) Recreational cultural, and sporting services;
- 11) Transport services;
- 12) Other services not included elsewhere

c. Di bidang ketenagakerjaan, integrasi MEA tersebut telah dimulai dengan disepakatinya pengaturan saling pengakuan kualifikasi profesi (Mutual Recognition Arrangement – MRA) untuk bidang profesi sebagai berikut:

- 1) Engineering Services (2005);
- 2) Nursing Services (2006);
- 3) Architectural Services (2007);
- 4) Surveying Qualification (2007);
- 5) Medical Practitioners (2008);
- 6) Tourism professionals (2009);
- 7) Dental Practitioners (2009);
- 8) Accountancy Services (2009 direvisi 2014).

Kesepakatan-kesepakatan diatas akan terus berkembang secara progresif baik keluasannya maupun kedalamannya. Berdasarkan Movement of Natural Person (MNP) Agreement Agreement yang ditandatangani di ASEAN Summit ke 21 di Phnom Penh bulan Nopember 2012, kategori MNP yang disepakati

meliputi:

- 1) *Business Visitor*, yaitu pegawai dan/atau wakil dari satu perusahaan di negara ASEAN yang melakukan kunjungan dalam rangka negosiasi perjanjian bisnis serta investasi dan tidak diizinkan melakukan transaksi dagang selama kunjungan.
- 2) *Contractual Service Supplier*, yaitu *natural person* yang merupakan pegawai dari suatu perusahaan di negara ASEAN melaksanakan suplai jasa kepada perusahaan di negara ASEAN lainnya berdasarkan kontrak diantara kedua perusahaan tersebut. Suplai jasa yang dilakukan bersifat sementara.
- 3) *Intra Corporate Transferee*, yaitu *natural person* yang merupakan pegawai dari suatu perusahaan di negara ASEAN dan dipekerjakan sementara untuk melakukan suplai jasa pada investasi perusahaan tersebut di negara ASEAN lainnya. Dalam perjanjian pasal 3 butir e juga dijelaskan bahwa untuk kategori *Intra Corporate Transferee*, tingkat jabatan/posisi *natural person* yang dapat menikmati fasilitas ASEAN MNP Agreement adalah jabatan/posisi *executive, manager* dan *specialist*.

C. Analisis Lingkungan Strategis

Kondisi lingkungan strategis internal maupun eksternal sebagaimana digambarkan dalam butir A dan B, mengandung peluang dan tantangan serta potensi dan permasalahan yang harus diperhitungkan dalam pengembangan Strategi Centre of Excellence dalam percepatan

pelaksanaan Sislatkernas dan pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi pada umumnya.

1. Peluang dan Tantangan

- a. Indonesia adalah negara besar dari segi jumlah penduduk, luas wilayah maupun sumberdaya alam. Hal ini berarti pasar domestik Indonesia sebenarnya terbuka luas bagi produsen dalam negeri. Demikian pula halnya dengan terbukanya pasar global dan regional ASEAN, pasar barang dan jasa produksi dalam negeri juga terbuka luas di luar negeri. Terbukanya pasar dalam negeri dan luar negeri tersebut juga akan terjadi di bidang ketenagakerjaan. Cepat atau lambat seiring dengan perkembangan ekonomi dalam negeri, pasti akan membuka lapangan kerja dan kesempatan kerja. Demikian pula halnya dengan pasar kerja di luar negeri.
- b. Data dari sekretariat ASEAN, memprediksi sampai dengan tahun 2030 dunia membutuhkan 900.000 pilot. Asia Pasifik membutuhkan pilot 185.600 per tahun dan Indonesia membutuhkan 800 pilot per tahun. Demikian pula halnya dengan bidang profesi lain, pasar kerjanya di dalam maupun di luar negeri juga terbuka luas. Seperti misalnya di bidang pelayanan kesehatan, pertambangan, konstruksi, pariwisata, dan sebagainya. Namun demikian, harus diakui bahwa pada bidang profesi tertentu, Indonesia dalam kondisi kekurangan tenaga kerja. Seperti misalnya kedokteran umum, dosen, guru SMP dan SD, peneliti, tenaga ahli bidang konstruksi, dan sebagainya.
- c. Untuk dapat memanfaatkan peluang

pasa barang dan jasa serta pasar tenaga kerja di atas kuncinya adalah daya saing. Apabila daya saing produk barang, jasa dan tenaga kerja Indonesia unggul, maka peluang pasar dimaksud akan dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk kepentingan nasional Indonesia. Sebaliknya, apabila daya saing Indonesia lemah, maka peluang tersebut akan berubah menjadi ancaman terhadap kepentingan nasional Indonesia. Oleh karena itu, daya saing nasional Indonesia harus ditingkatkan. Salah satu cara yang strategis adalah dengan meningkatkan produktivitas nasional, baik pada tingkat makro, mikro maupun tingkat individu.

- d. Seperti telah dikemukakan sebelumnya, bahwa produktivitas dipengaruhi banyak faktor. Diantaranya adalah inovasi teknologi, kualitas sumberdaya manusia, budaya produktif serta manajemen/birokrasi. Kesemuanya bermuara pada kompetensi dan profesionalitas sumberdaya manusia Indonesia, dan sebagaimana juga telah diutarakan di atas, bahwa kompetensi dan profesionalitas dimaksud dapat ditingkatkan melalui berbagai jalur pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi. Salah satunya adalah melalui jalur pelatihan dan pengalaman kerja yang sistemnya telah diatur dalam Perpres No.8 Tahun 2012 Tentang KKNP, PP. No.31 Tahun 2006 Tentang Sislatkernas, dan PP.No.23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- e. Tantangan terbesar dalam pelaksanaan Sislatkernas adalah masih rendahnya pemahaman dan kesadaran (*awareness*)

tentang Sislatkernas serta komitmen dan konsistensi pelaksanaannya. Hal itu terjadi di semua tingkat pengambilan keputusan, baik disektor pemerintah maupun sektor swasta. Tantangan berikutnya adalah harmonisasi regulasi lintas sektor dan lintas daerah, bahkan juga lintas pusat dan daerah. Harmonisasi regulasi lintas sektor adalah penyakit lama yang tidak mudah disembuhkan, sedang harmonisasi regulasi lintas daerah dan lintas pusat dengan daerah, merupakan masalah baru yang marak sebagai akibat dari eforia otonomi daerah.

- f. Dalam kondisi internal nasional seperti di atas, Indonesia harus menghadapi persaingan perebutan peluang pasar kerja dengan negara lain, baik di dalam maupun di luar negeri. Ini ibarat berperang dengan senjata apa adanya. Namun kita tetap harus maju terus dengan semboyan "Berlayar Sambil Memperbaiki Kapal". Tantangan harus dipandang sebagai batu loncatan dan untuk menghadapi keseluruhan tantangan tersebut diperlukan strategi yang tepat, efektif dan efisien.

2. Potensi dan Permasalahan

- a. Dalam rangka memanfaatkan peluang dan menghadapi tantangan dalam pasar kerja global, Indonesia tidak mulai dari titik awal. Potensi dalam negeri untuk percepatan peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja Indonesia cukup besar. Kita telah memiliki Sistem Pendidikan Nasional dan Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Kita juga telah memiliki instalasi kelembagaan

pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi. Diantaranya dalam bentuk sekolah-sekolah kejuruan, lembaga pendidikan vokasi, lembaga pendidikan profesi, *community college*, lembaga pelatihan kerja, pelatihan dan pemagangan di perusahaan dan instalasi kelembagaan lain yang dapat didayagunakan untuk pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi.

- b. Belasan Kementerian dan Lembaga telah dan mulai mengembangkan standar kompetensi di sektor/bidang tugasnya serta menyiapkan kelembagaan pengelolaannya. Fungsi pengembangan sumberdaya manusia semakin banyak yang ditangani secara khusus oleh organisasi yang mandiri, terpisah dari organisasi manajemen personalia. Hal ini banyak terjadi baik di pemerintahan maupun di perusahaan. Di sektor pemerintah, dengan adanya UU. Aparatur Sipil Negara (ASN), pengembangan dan pengelolaan sumberdaya manusia berbasis kompetensi menjadi keharusan dan keniscayaan. Tenaga kompeten dan profesional di bidang manajemen dan pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi juga semakin banyak, baik pada tingkat pelaksana, analis maupun tingkat ahli.
- c. Di samping potensi dalam negeri, melalui kejasama kemitraan dengan negara lain juga memunculkan potensi untuk percepatan pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi, khususnya percepatan pelaksanaan Sislatkernas. Adanya kerjasama saling pengakuan kualifikasi kompetensi

(MRA) juga merupakan potensi untuk memicu percepatan pelaksanaan Sislatkernas. Terutama dalam kaitannya dengan pengembangan standar kompetensi serta penguatan sistem pelatihan dan sistem sertifikasinya.

d. Dari sisi kependudukan dan ketenagakerjaan, "Bonus Demografi" dan semakin meningkatnya pencari kerja, juga merupakan potensi yang perlu diperhitungkan dalam merumuskan strategi peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja melalui pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi. Penduduk usia produktif dengan pendidikan yang meningkat tentunya dapat dijadikan modal dasar dalam percepatan pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi, terutama melalui pelaksanaan Silatkernas. Keberadaan tenaga kerja asing (TKA) dalam bidang-bidang profesi tertentu disatu pihak memang dapat dipandang sebagai ancaman. Namun demikian, sebenarnya juga dapat dipandang sebagai potensi yang dimanfaatkan untuk percepatan peningkatan kompetensi dan profesionalitas tenaga kerja Indonesia (TKI). Diantaranya melalui program alih kompetensi yang terstruktur dan sistematis.

e. Dari uraian di atas, dapat difami bahwa potensi peningkatan kompetensi dan profesionalitas tenaga kerja melalui pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi (Sislatkernas), cukup besar. Namun dibalik itu terdapat pula masalah yang cukup krusial dan mendasar. Diantaranya adalah:

- 1) Bidang, jenis dan kualitas program pendidikan dan pelatihan kerja masih banyak yang tidak dan atau belum sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pasar kerja (*Missed Match*);
- 2) Koordinasi dan sinergitas program pendidikan dan pelatihan antar instansi di tingkat pusat maupun daerah masih lemah dan terkesan berjalan sendiri-sendiri secara sektoral dan parsial;
- 3) Jejaring kerjasama kemitraan antara lembaga pendidikan dan pelatihan dengan instansi dan atau perusahaan pengguna dalam pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi (Sislatkernas), belum terbangun secara luas dan melembaga;
- 4) Komitmen dan partisipasi para pemangku kepentingan, terutama para pimpinan pengambil keputusan, belum optimal dan masih banyak harus ditingkatkan.

3. Faktor Dominan Penentu Keberhasilan

Dari uraian tentang peluang dan tantangan serta potensi dan permasalahan di atas, dapat diidentifikasi sejumlah faktor dominan yang sangat menentukan terhadap keberhasilan percepatan peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja melalui Sislatkernas. Faktor-faktor dominan dimaksud diantaranya adalah:

- a. Pemahaman tentang konsepsi pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi, khususnya konsepsi Sislatkernas, beserta acuan

dan pedoman pelaksanaannya. Hal ini akan menentukan tingkat komitmen para pemangku kepentingan dalam melaksanakan Sislatkernas;

- b. Harmonisasi, koordinasi dan sinergitas kebijakan dan program pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi melalui pelaksanaan Sislatkernas. Hal ini akan menentukan efektifitas dan efisiensi pendayagunaan sumberdaya Sislatkernas secara nasional, sektoral dan daerah;
- c. Jejaring kerjasama kemitraan antara pemerintah dengan swasta serta antara lembaga pendidikan dan pelatihan dengan instansi dan atau perusahaan pengguna. Hal ini akan menentukan tingkat keterkaitan dan kesesuaian (*Link and Match*) antara dunia pendidikan dan pelatihan dengan dunia kerja dan pasar kerja.

IV. STRATEGI CENTRE OF EXCELLENCE

A. Pengertian Centre of Excellence

1. *Cetre of excellence* adalah suatu institusi yang mampu memberi kepemimpinan, percontohan, pembimbingan dan atau pelatihan serta pengembangan pada suatu bidang tertentu. *Centre of excellence* juga mengandung makna adanya jejaring kerjasama diantara institusi dalam mengembangkan keunggulan (terjemahan bebas dari WikipediA). Di bidang pelatihan kerja, *centre of excellence* dapat diartikan sebagai institusi pelathan kerja yang dapat memberi kepemimpinan, percontohan, pembimbingan dan atau pelatihan serta pengembangan penyelenggaraan pelatihan kerja. Dalam kaitannya dengan tulisan ini

adalah pelatihan kerja berbasis kompetensi yang mengacu pada Sislatkernas. *Centre of excellence* di bidang pelatihan kerja juga mengandung makna sebagai jejaring kerjasama diantara institusi yang terkait dengan pelathan kerja.

2. Di atas telah disebutkan bahwa instalasi kelembagaan Sislatkernas melibatkan banyak institusi yang berperan sebagai pembina, pelaksana maupun pengguna hasil pelatihan kerja. Sebarannya juga meluas di berbagai Kementerian/Lembaga/ Daerah serta lembaga pelatihan kerja swasta dan perusahaan. Dengan konsep *centre of excellence*, peran dan fungsi berbagai instansi pelatihan kerja tersebut perlu diatur dan ditata agar dapat sinergik dan unggul (*excellence*) dalam pelaksanaan Sislatkernas. Sebagian institusi akan berperan sebagai pusat pengembangan (*centre of development*), sebagaian akan berperan sebagai pusat pembinaan (*centre of empowerment*), dan sebagian institusi lainnya akan berperan sebagai pusat pelayanan pelatihan (*cenre of sevices*). Kesemuanya institusi pelatihan tersebut melaksanakan peran dan tugasnya dalam suatu instalasi atau jaringan pelaksanaan Sislatkernas dan masing-masing harus *excellence*.
3. Dengan demikian, konsepsi *centre of excellence* dalam pelaksanaan Sislatkernas bukanlah suatu institusi tunggal (*single insitution*) penyelenggara pelatihan kerja, melainkan suatu instalasi atau jaringan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja yang *excellence*. Dalam konteks pembinaan pelatihan kerja sering disebutkan sebagai "Strategi Pemberdayaan Pelatihan Kerja Secara Bertingkat" atau dengan istilah populer disebut "*Multi Level Empowerment*

Strategy”.

B. Strategi Centre of Excellence

1. Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi terdapat koordinasi, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif (WikipediA). Dalam kaitannya dengan pelaksanaan Sislatkernas, strategi *Centre of Excellence* diartikan sebagai pendekatan menyeluruh yang berkaitan dengan pelaksanaan Sislatkernas secara rasional, efektif dan efisien guna tercapainya peningkatan kompetensi dan profesionalitas tenaga kerja Indonesia.
2. Mengacu pada UU.No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta PPNo.31 Tahun 2006 Tentang Sislatkernas, instalasi kelembagaan pelatihan kerja terdiri dari:
 - a. Kementerian Ketenagakerjaan sebagai pembina umum pelaksanaan Sislatkernas;
 - b. Kementerian/Lembaga Teknis sebagai pembina teknis pelaksanaan Sislatkernas di sektor/bidang tugasnya;
 - c. Lembaga pelatihan kerja (pemerintah dan swasta) sebagai pelaksana pelatihan kerja;
 - d. Lembaga sertifikasi profesi sebagai penjamin mutu kompetensi;
 - e. Perusahaan sebagai pengguna hasil pelatihan kerja; dan

f. Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja Nasional sebagai koordinator pelaksanaan Sislatkernas secara nasional.

3. Dalam kaitannya dengan *Multi Level Empowerment Strategy* melalui *Centre of Excellence*, konstelasi kelembagaan Sislatkernas tersebut diatur dan ditata sebagai berikut:

a. Kementerian Ketenagakerjaan sebagai pembina umum pelaksanaan Sislatkernas memiliki tugas dan tanggungjawab:

- 1) Merumuskan kebijakan umum pelaksanaan Sislatkernas;
- 2) Merumuskan norma, standar, prosedur dan ketentuan (NSPK) pelaksanaan sislatkernas;
- 3) Melakukan pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan Sislatkernas;
- 4) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Sislatkernas.

b. Kementerian/Lembaga Teknis masing-masing sektor/bidang sebagai pembina teknis memiliki tugas dan tanggungjawab:

- 1) Merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan Sislatkernas di sektor/bidang yang menjadi tanggungjawabnya;
- 2) Merumuskan norma, standar, prosedur, ketentuan teknis pelaksanaan Sislatkernas di sektor/bidang yang menjadi tanggungjawabnya;
- 3) Melakukan pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan Sislatkernas di

sektor/bidang usah yang menjadi tanggungjawabnya;

- 4) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Sislatkernas di sektor/bidang yang menjadi tanggungjawabnya;

c. Lembaga pelatihan kerja merupakan ujungtombak dari Sislatkernas. Kapasitas dan kredibilitas dan akuntabilitasnya dalam penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi sangat menentukan jumlah dan kompetensi tenaga kerja. Peran dan fungsi lembaga pelatihan kerja (LPK) dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) kelompok sebagai berikut:

1) LPK Pengembangan (*Centre of Development*). LPK Pengembangan memiliki fungsi:

- (1) melakukan penelitian dan pengembangan pelatihan berbasis kompetensi, baik sistem, metoda maupun modul pelatihan kerja;
- (2) melakukan pemberdayaan terhadap sejumlah LPK Pembina sebagai jaringan tingkat pertama dalam pemberdayaan lembaga pelatihan kerja (*First Level Sister Training Centre*);
- (3) melakukan pelatihan percontohan hasil pengembangan bagi LPK Pembina maupun LPK Pelaksana;
- (4) mengembangkan sistem dan menjadi pusat informasi pelatihan berbasis kompetensi.

2) LPK Pembina (*Centre of Empowerment*). LPK Pembina memiliki fungsi:

- (1) melakukan pemberdayaan terhadap sejumlah LPK Pelaksana sebagai jaringan tingkat kedua dalam pemberdayaan lembaga pelatihan kerja (*second Level Sister Training Centre*);
- (2) melakukan pelatihan percontohan bagi LPK Pelaksana;
- (3) menjadi pusat informasi pelatihan berbasis kompetensi.

3) LPK Pelaksana (*Centre of Services*). LPK Pelaksana memiliki fungsi:

- (1) Menyelenggarakan pelayanan pelatihan kerja bagi masyarakat secara *excellence* (*Excellence Centre*);
- (2) melakukan pelatihan percontohan hasil pengembangan bagi LPK Pembina maupun LPK Pelaksana;
- (3) menjadi pusat informasi pelatihan berbasis kompetensi.

d. Lembaga serifikasi profesi (LSP/BNSP) sebagai penjamin mutu kompetensi memiliki fungsi:

- 1) Melakukan uji kompetensi untuk memastikan kompetensi tenaga kerja;
- 2) Memelihara kompetensi tenaga kerja pemegang sertifikat kompetensi.

e. Perusahaan sebagai pengguna tenaga kompeten memiliki fungsi:

- 1) Menjadi mitra kerja LPK dalam penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (dalam rangka OJT peserta pelatihan);
- 2) Menyelenggarakan pelatihan dalam perusahaan (*In House Training*) dan atau pelatihan pemagangan (*Apprenticeship Training*).

f. Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja Nasional. Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja Nasional (LKPKN) sebagai lembaga yang keanggotaannya bersifat lintas sektor dari unsur pemerintah maupun swasta, memiliki fungsi:

- 1) Merumuskan strategi pelaksanaan Sislatkernas secara nasional untuk peningkatan kompetensi dan profesionalitas tenaga kerja Indonesia;
- 2) Melakukan koordinasi dan sinergitas pelaksanaan Sislatkernas dari berbagai sektor dan daerah;
- 3) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan sislatkernas secara nasional.

4. Area, Materi dan Bentuk Pemberdayaan

a. Sebagai pendekatan yang menyeluruh, pemberdayaan instalasi kelembagaan Sislatkernas melalui *Centre of Excellence* mencakupi keseluruhan aspek lembaga yang mencakupi:

- 1) Perangkat lunak (*software*) lembaga, terutama yang berkaitan dengan NSPK, standar kompetensi, standar program dan modul pelatihan, serta standar skema sertifikasi dan materi uji kompetensi;

- 2) Perangkat keras (*hardware*) lembaga, terutama yang berkaitan dengan prasarana dan sarana beserta fasilitas pendukung lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi;

- 3) Perangkat sumberdaya manusia (*brainware*) lembaga, terutama yang berkaitan dengan perumus dan verifikator standar kompetensi, perancang program dan modul pelatihan, pelatih dan atau fasilitator pelatihan, pengembang skema sertifikasi serta asesor kompetensi.

- 4) Manajemen lembaga, terutama yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian. Lebih khusus yang berkaitan dengan manajemen mutu dan manajemen risiko.

b. Bentuk pemberdayaan instalasi kelembagaan Sislatkernas dapat berupa:

- 1) Sosialisasi secara terstruktur, sistematis dan berkesinambungan guna meningkatkan pemahaman dan komitmen para pemangku kepentingan;
- 2) Pelatihan bagi para kader pelaksana Sislatkernas, terutama para analis dan ahli standar kompetensi, pelatihan dan sertifikasi kompetensi;
- 3) Bimbingan teknis dan konsultasi penerapan sislatkernas di institusi/ organisasi lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi dan perusahaan;
- 4) Pengembangan jejaring kerjasama antar lembaga, baik pemerintah

maupun swasta, di dalam maupun di luar negeri;

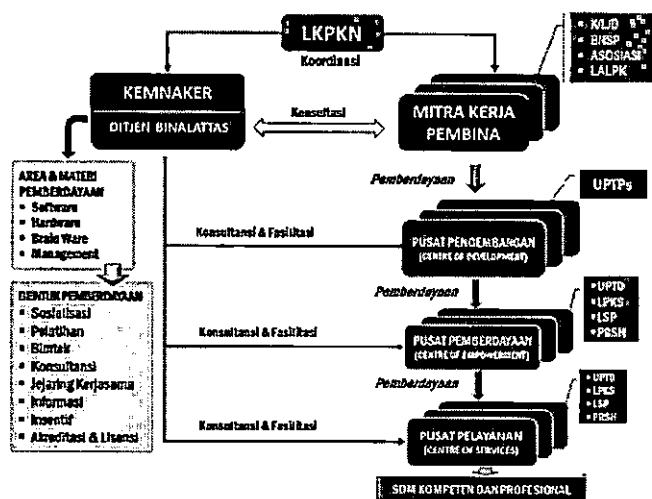
- 5) Penyediaan informasi yang berkaitan dengan standar kompetensi, pelatihan berbasis kompetensi sertifikasi kompetensi, serta informasi lain yang berkaitan dengan pelaksanaan Sislatkernas;
- 6) Penyediaan insentif bagi lembaga-lembaga untuk dapat berprestasi dan berfungsi secara excellence;
- 7) Penyelenggaraan akreditasi dan lisensi untuk penjaminan dan pengendalian mutu pelayanan pelatihan dan sertifikasi kompetensi.

5. Konfigurasi Konsepsi Strategi Centre of Excellence

- a. Konsepsi strategi *centre of excellence* atau *Multi Level Empowerment Strategy* di atas dikembangkan untuk setiap bidang profesi. Artinya setiap bidang profesi ada Instansi Pembina Teknis, ada Centre Development, Centre of Empowerment, Centre of Services dan Perusahaan mitra kerjanya. Kesemuanya dalam pembinaan umum Kementerian Ketenagakerjaan dan dalam koordinasi LKPN.
- b. Konfigurasi Strategi Center of Excellence dimaksud dapat digambarkan dalam diagram berikut:

DIAGRAM STRATEGI CENTRE OF EXCELLENCE

(Multi level Empowerment)



V. RENCANA OPERSIONAL DAN PETA JALAN

Sebagai pendekatan dalam mewujudkan suatu gagasan, strategi Centre of Excellence sudah seharusnya dilengkapi dengan rencana operasional (Action Plan). Rencana operasional strategi Centre of Excellence difokuskan kepada dua sasaran strategis yaitu (1) pengembangan dan penguatan infrastruktur Sislatkernas, dan (2) perluasan akses pelayanan pelatihan dan sertifikasi kompetensi.

A. Pengembangan dan Penguatan Infrastruktur Sislatkernas

Infrastruktur Sislatkernas terdiri dari tiga pilar utama, yaitu (1) standar kompetensi dan kualifikasi kompetensi, (2) pelatihan berbasis kompetensi, dan (3) sertifikasi kompetensi.

1. Pengembangan Standar Kompetensi dan Kualifikasi Kompetensi

Standar kompetensi dan kualifikasi kompetensi adalah salah satu pilar utama dari Sislatkernas. Namun sebenarnya pilar ini merupakan pondasi dari bangunan Sislatkernas, karena di atasnya dibangun pilar pelatihan dan pilar sertifikasi

kompetensi. Standar kompetensi dan kualifikasi kompetensi menjadi acuan dalam pengembangan standar pelatihan dan standar sertifikasi kompetensi. Oleh karena itu, pengembangan standar kompetensi dan kualifikasi kompetensi di setiap sektor atau bidang profesi, selayaknya menjadi program prioritas dari setiap instansi dan pemangku kepentingan lainnya di sektor/bidang profesi yang bersangkutan.

Pengembangan standar kompetensi dan kualifikasi kompetensi dilakukan melalui pentahapan sebagai berikut:

a. Pemetaan kompetensi.

Pemetaan kompetensi ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi unit-unit kompetensi yang diperlukan di suatu sektor/sub sektor atau bidang profesi. Pemetaan ini dapat dilakukan melalui pendekatan analisis fungsi bisnis secara hierarkhis dari sektor/sub sektor atau bidang profesi yang bersangkutan. Dimulai dari analisis tujuan utama (*main purpose*) dari bisnis yang bersangkutan. Selanjutnya diteruskan dengan analisis fungsi kunci (*key function*) dalam rangka melaksanakan tujuan utama dan analisis fungsi pokok (*major function*) dari setiap fungsi kunci. Terakhir membuat dari analisis fungsi dasar (*basic function*) dari setiap fungsi pokok. Pada analisis tingkat fungsi dasar inilah unit-unit kompetensi yang diperlukan dari suatu bisnis dapat diidentifikasi. Pemetaan kompetensi melalui pendekatan analisis fungsi bisnis ini dapat dilakukan dengan menggunakan "Model Kerangka Ikan" atau "Model Tabel Fungsi". Secara teknis metodologis, dapat dilakukan melalui

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.5 Tahun 2012 Tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.8 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

b. Perumusan dan Penetapan Standar Kompetensi

Unit-unit kompetensi yang dibutuhkan di suatu sektor/sub sektor/bidang profesi dan telah diidentifikasi melalui pemetaan kompetensi, dirumuskan standar kompetensinya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.5 Tahun 2012 di atas, perumusan standar kompetensi ini secara nasional menggunakan pendekatan dan model *Regional Model Competency Standards (RMCS)* yang diperkenalkan oleh *International Labor Organization (ILO)*. Format Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) berisi deskripsi tentang (1) nama unit kompetensi, (2) kode unit kompetensi, (3) deskripsi inti kompetensi, (4) elemen kompetensi, (5) kriteria unjuk kerja setiap elemen kompetensi, (6) batasan variabel, serta (7) panduan penilaian. Perumusan SKKNI dilakukan oleh Tim Perumus SKKNI yang dibentuk oleh Komite Standar di masing-masing sektor/sub sektor/bidang profesi untuk selanjutnya divalidasi melalui Pra Konvensi dan dibakukan melalui Konvensi Nasional. Hasilnya ditetapkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebagai SKKNI yang berlaku di sektor/sub sektor/bidang profesi tertentu.

c. Perumusan dan Penetapan Kualifikasi Kompetensi

Perumusan dan penetapan kualifikasi kompetensi dilakukan oleh Kementerian/Lembaga yang membidangi sektor/sub sektor/bidang profesi yang bersangkutan. Perumusan kualifikasi kompetensi dapat dilakukan dalam tiga kemasan kualifikasi yaitu:

- 1) Kualifikasi Kompetensi KKNi yang perumusannya mengacu pada rambu-rambu jenjang KKNi (Kualifikasi maupun unit kompetensinya berstandar nasional);
- 2) Kualifikasi Okupasi Nasional yang perumusannya mengacu pada Klasifikasi Jabatan Indonesia (KJI) (Kualifikasi maupun unit kompetensinya berstandar nasional);
- 3) Kualifikasi Klaster Kompetensi yang perumusannya berdasarkan kebutuhan (Kualifikasinya tidak berstandar tetapi unit kompetensinya berstandar nasional).

Tiga macam kemasan kualifikasi kompetensi di atas akan menjadi acuan dalam pengembangan sprogram pelatihan dan skema sertifikasi kompetensi.

2. Pengembangan dan Penguatan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pengembangan dan penguatan pelatihan berbasis kompetensi dimaksudkan untuk memperluas kapasitas dan kredibilitas lembaga pelatihan kerja

dalam penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan jenis dan jenjang program pelatihannya. Pengembangan dan penguatan pelatihan berbasis kompetensi tersebut meliputi 4 (empat) area program pemberdayaan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, yaitu (1) pengembangan dan penguatan perangkat lunak, (2) pengembangan dan penguatan perangkat keras, (3) pengembangan dan penguatan sumberdaya manusia pelatihan, dan (4) pengembangan dan penguatan manajemen lembaga pelatihan.

Keseluruhan program pemberdayaan pelatihan di atas disesuaikan dengan klasifikasi dan fungsi lembaga pelatihan kerja (LPK Pengembangan, LPK Pembina, dan LPK Pelaksana). Masing-masing instansi Pembina Teknis sebaiknya segera menetapkan klasifikasi LPK yang ada di sektor/sub sektor/bidang profesi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

3. Pengembangan dan Penguatan Sertifikasi Kompetensi

Pengembangan dan penguatan sertifikasi kompetensi dimaksudkan untuk memperluas kapasitas dan kredibilitas lembaga sertifikasi profesi (LSP) dalam penyelenggaraan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi sesuai dengan jenis dan jenjang skema sertifikasinya. Pengembangan dan penguatan sertifikasi kompetensi tersebut meliputi 4 (empat) area program pemberdayaan sebagaimana pengembangan dan penguatan pelatihan kerja, yaitu (1) pengembangan dan penguatan perangkat lunak, (2) pengembangan dan penguatan perangkat keras, (3) pengembangan dan penguatan sumberdaya manusia sertifikasi, dan (4)

pengembangan dan penguatan manajemen lembaga sertifikasi profesi. Program pengembangan dan penguatan sertifikasi kompetensi ini seharusnya menjadi program bersama antara BNSP dengan Instansi Pembina Teknis di masing-masing sektor/sub sektor/bidang profesi.

B. Perluasan Akses Pelayanan Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi

1. Pengembangan dan penguatan infrastruktur Sislatkernas dimaksudkan agar akses masyarakat terhadap pelayanan pelatihan dan sertifikasi kompetensi dapat diperluas. Dengan demikian masyarakat, khususnya tenaga kerja, dapat mengikuti program pelatihan yang diinginkan secara mudah dan murah. Data dari yang diolah oleh Bappenas menunjukkan bahwa 9433 % tenaga kerja Indonesia belum memiliki keterampilan. Selanjutnya dalam kaitannya dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 menargetkan untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja kompeten tingkat ahli dari 8,4 % menjadi 14 %, dan tenaga kerja kompeten tingkat teknisi dari 30 % menjadi 42 %. Sasaran tersebut belum termasuk kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja rentan yang jumlahnya jauh lebih besar lagi.
2. Upaya untuk membuka akses tenaga kerja dan mencapai sasaran RPJMN di atas tentunya memerlukan mobilisasi sumberdaya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi secara optimal. Instalasi pendidikan kejuruan, pendidikan vokasi dan pendidikan profesi perlu diperluas jumlah dan kapasitasnya serta

ditingkatkan kualitas kompetensinya. Pendidikan kejuruan diarahkan untuk memenuhi sasaran peningkatan kompetensi tenaga kerja tingkat operator/pelaksana, pendidikan vokasi untuk memenuhi sasaran peningkatan kompetensi tenaga kerja tingkat teknisi/analisis, dan pendidikan vokasi untuk memenuhi sasaran peningkatan kompetensi tenaga kerja tingkat ahli. Sementara itu, lembaga pelatihan kerja dan kursus-kursus yang jangka waktunya relatif singkat, diarahkan untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi yang bersifat klaster-klaster kompetensi, terutama untuk tenaga kerja rentan. Demikian pula halnya dengan instalasi Sislatkernas yang ada di perusahaan juga perlu dimobilisasi sesuai dengan jenis dan tingkatannya, melalui pola kemitraan dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja.

3. Di bidang sertifikasi kompetensi, perluasan akses masyarakat untuk mengikuti uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi perlu diperluas. Untuk itu, jumlah dan kapasitas lembaga sertifikasi profesi (LSP) di berbagai sektor/sub sektor/bidang profesi mendesak untuk ditingkatkan. Demikian pula halnya dengan dukungan asesor dan tempat-tempat uji kompetensi (TUK), perlu dilipatgandakan jumlah dan wilayahnya agar dapat melayani kebutuhan sertifikasi kompetensi secara luas, mudah dan murah.

C. Peta Jalan

1. Keseluruhan rencana operasional di atas perlu ditentukan sasaran serta target yang akan dicapai selama kurun waktu tertentu serta pentahapannya. Untuk menyesuaikan dengan RPJMN, peta jalan pengembangan dan penguatan infrastruktur Sislatkernas

serta perluasan akses pelayanan pelatihan dan sertifikasi kompetensi tersebut, sebaiknya dibuat untuk kurun waktu 2015-2019. Peta jalan dimaksud dibuat untuk setiap sektor/sub sektor/bidang profesi dan selanjutnya dijadikamn acuan dalam penyusunan program dan kegiatan tahunan.

2. Kerangka Peta Jalan pengembangan infrastuktur Sislatkernas dimaksud dapat digambarkan sebagaimana diagram berikut



VI. RANGKUMAN DAN REKOMENDASI

A. Rangkuman

1. Penduduk adalah modal dasar pembangunan yang memiliki peran ganda sebagai subyek dan sekaligus juga obyek pembangunan. Sebagai subyek pembangunan, penduduk adalah pelaksana pembangunan dan oleh karena itu harus ditingkatkan kompetensi dan produktivitasnya. Sedangkan sebagai obyek pembangunan, penduduk adalah sasaran pembangunan dan oleh karena itu harus ditingkatkan kesejahteraannya.
2. Dalam kurun waktu 2010 – 2035, Indonesia mendapat “Bonus Demografi” dimana

struktur umur penduduk didominasi oleh penduduk usia produktif. Jumlah penduduk usia produktif yang besar akan menjadi berkah bagi pembangunan apabila dapat dioptimalkan dalam lapangan kerja yang produktif. Untuk itu, penciptaan lapangan kerja yang luas dan peningkatan kompetensi dan produktivitas penduduk, khususnya tenaga kerja, menjadi sangat strategis dalam mensukseskan pembangunan nasional.

3. Kebutuhan peningkatan kometensi dan produktivitas tenaga kerja Indonesia bukan hanya strategis untuk mendukung suksesnya pembangunan nasional, tetapi juga sangat strategis untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar kerja global. Hal ini tentunya akan berdampak pula pada peningkatan daya saing nasional Indonesia di pasar global. Terlebih-lebih Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang dimulai akhir tahun 2015 yang tinggal beberapa bulan lagi.
4. Mengacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), peningkatan kompetensi dan profesionalitas sumberdaya manusia dapat dilakukan melalui berbagai jalur pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi, yaitu jalur pendidikan, jalur pelatihan kerja dan jalur pengalaman kerja. Capaian pembelajaran melalui berbagai jalur tersebut sejauh mencapai dan memenuhi kualifikasi kompetensi pada jenjang KKNI, rekognisinya disetarakan.
5. Di bidang ketenagakerjaan, pencapaian kualifikasi kompetensi pada jenjang KKNI telah diatur dalam Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas). Namun demikian, Sislatkernas tersebut belum banyak dikenal dan difahami oleh para pemangku kepentingan dan masyarakat pada umumnya.

Akibatnya, pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui jalur pelatihan kerja dan pengalaman kerja berjalan sendiri-sendiri, kurang terkoordinasi dan kurang sinergik. Hal ini tentunya sangat disayangkan karena merupakan pemborosan sumberdaya nasional.

6. Guna mengejar ketertinggalan dengan negara lain, percepatan pelaksanaan Sislatkernas mendesak untuk dilakukan oleh semua pemangku kepentingan secara terkoordinasi dan sinergik. Percepatan pelaksanaan Sislatkernas dimaksud dapat dilakukan melalui *Strategi Centre of Excellence* atau *Multi Level Empowerment* terhadap lembaga-lembaga pelatihan kerja (LPK) dan lembaga sertifikasi profesi (LSP).
7. Sesuai dengan peran dan fungsinya, para pihak yang terkait dengan pelaksanaan Sislatkernas, seharusnya segera mengambil langkah-langkah strategis sebagai berikut:
 - a. Pemetaan dan penyusunan SKKNI dan Kualifikasi Kompetensi di sektor/sub sektor/bidang profesi yang menjadi bidang tugasnya;
 - b. Penguatan dan perluasan kapasitas serta kualitas lembaga pelatihan kerja (LPK), baik LPK pemerintah, LPK swasta maupun LPK perusahaan di setiap sektor/sub sektor/bidang profesi;
 - c. Penguatan dan perluasan kapasitas serta kualitas lembaga sertifikasi profesi (LSP) beserta instalasi tempat-tempat uji kompetensi (TUK) di setiap bidang sektor/sub sektor/bidang profesi;
 - d. Meningkatkan harmonisasi regulasi serta sinergitas kebijakan dan program pelatihan kerja serta sertifikasi

kompetensi kerja lintas sektor dan daerah.

8. Agar langka-langkah strategis sebagaimana dimaksud pada butir 7, lebih terukur dan tertelusur, sebaiknya dituangkan dalam dokumen Rencana Operasional beserta Peta Jalan pelaksanaannya.

B. Rekomendasi

1. Kementerian Ketenagakerjaan sebagai pembina umum, segera melakukan langkah-langkah strategis:
 - a. Menyiapkan dan menyelesaikan norma, standar, prosedur dan ketentuan (NSP) yang diperlukan untuk pengembangan standarisasi kompetensi dan pelatihan kerja berbasis kompetensi di berbagai sektor/sub sektor/bidang profesi;
 - b. Melakukan sosialisasi dan konsultasi penerapansislatkernassecaraterstruktur, sistematis dan berkelanjutan;
 - c. Mempercepat pembentukan Lemabaga Koordinasi Pelatihan Kerja Nasional.
2. BNSP sebagai penanggungjawab sertifikasi kompetensi kerja secara nasional segera melakukan langkah-langkah strategis:
 - a. Menyiapkan dan menyelesaikan norma, standar, prosedur dan ketentuan (NSP) yang diperlukan untuk pengembangan sertifikasi kompetensi di berbagai sektor/sub sektor/bidang profesi;
 - b. Melakukan sosialisasi dan konsultasi penerapan sertifikasi kompetensi secara terstruktur, sistematis dan berkelanjutan.
3. Kementerian/Lembaga sebagai pembina teknis, segera melakukan langkah-langkah strategis:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> a. Menyiapkan kelembagaan dan program yang diperlukan untuk pelaksanaan Sislatkernas di sektor/sub sektor/bidang profesi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya; b. Melakukan pemetaan LPK dan LSP di sektor/sub sektor/bidang profesi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. <p>4. LPK dan LSP sebagai lembaga pelaksana, segera melakukan langkah-langkah strategis:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menentukan posisi kelembagaan sebagai <i>Centre of Development, Centre of Bevelopment, atau Centre of Services</i>; b. Melakukan pembenahan perangkat lunak, perangkat keras, sumberdaya manusia dan manajemnnnya untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara kredibel dan excellence. | <p>5. Perusahaan sebagai pengguna dan mitra kerja, segera melakukan langkah-langkah strategis:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyiapkan fasilitator dan atau tutor OJT di perusahaan; b. Berpartisi aktif dalam perumusan SKKNI dan Kualifikasi Kompetensi Nasional. <p>6. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja sebagai pelaksana akreditasi LPK, segera melakukan langkah- langkah strategis:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyiapkan dan menyelesaikan norma, standar, prosedur dan ketentuan (NSP) yang diperlukan untuk pelaksanaan akreditasi LPK b. Melakukan sosialisasi dan konsultansi akredutasi LPK secara terstruktur, sistematis dan berkelanjutan. |
|--|---|

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Oleh: Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

1. PHK dan Uang Kompensasi

Pemutusan hubungan kerja (PHK) seseorang dari satu pekerjaan dapat terjadi karena beberapa alasan, baik karena alasan dari pekerja sendiri maupun dari pihak pengusaha. Pekerja dapat mengundurkan diri karena mendapat kesempatan kerja yang lebih baik atau karena urusan keluarga atau pribadi. Pengusaha dapat memberhentikan pekerja dalam rangka tindakan disiplin. Disamping itu, pengusaha dapat pula merencanakan PHK untuk tujuan pengurangan pegawai, baik karena kelesuaian perusahaan maupun dalam rangka strukturisasi perusahaan. Untuk semua jenis PHK tersebut, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang dapat terdiri dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

Pemberian uang pesangon semula dimaksudkan untuk memberikan jaminan pendapatan selama tidak bekerja akibat PHK, sambil menunggu atau mencari pekerjaan baru. Dengan demikian, besarnya uang pesangon pada mulanya dikaitkan dan ditentukan berdasarkan perkiraan waktu yang diperlukan mencari pekerjaan baru. Sesuai dengan kondisi pasar kerja, masa tunggu untuk masing-masing jenis jabatan dapat berbeda, dan dengan demikian pesangon dapat berbeda menurut jenis jabatan. Namun perkembangan lebih lanjut menunjukkan pemberian uang pesangon dikaitkan dengan masa kerja.

Ketentuan mengenai pemberian uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (PMK) dan uang penggantian hak semula ditetapkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 tahun 1996. Peraturan Menteri tersebut diganti dengan Keputusan

Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000. Banyak pengusaha menolak Kepmen No. 150 tersebut karena dianggap terlalu memberatkan pengusaha. Kemudian Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Keputusan No. 78 tanggal 4 Mei 2001, yang sertamerta ditolak pula oleh berbagai Serikat Pekerja. Dalam ketidakpastian hukum, Kepmen No. 78 tahun 2001 resmi menggantikan Kepmen No. 150 tahun 2000, akan tetapi yang dianggap berlaku adalah Kepmen No. 150 tahun 2000.

Inti Kepmen No. 150 tahun 2000, ini kemudian diakomodasikan pada Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 dengan menetapkan besar uang pesangon bagi pekerja yang diberhentikan karena kesalahan ringan:

- 1 bulan upah bila masa kerja kurang dari 1 tahun;
- 2 bulan upah bila masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun;
- 3 bulan upah bila masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun;
- 4 bulan upah bila masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun;
- 5 bulan upah bila masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun;
- 6 bulan upah bila masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun;
- 7 bulan upah bila masa kerja 6 tahun atau lebih;
- 8 bulan upah bila masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun;
- 9 bulan upah bila masa kerja 8 tahun atau lebih.

Besar uang penghargaan masa kerja adalah:

- 2 bulan upah bila masa kerja 3 tahun atau lebih

tetapi kurang dari 6 tahun;

- 3 bulan upah bila masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun;
- 4 bulan upah bila masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun;
- 5 bulan upah bila masa kerja 12 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 15 tahun;
- 6 bulan upah bila masa kerja 15 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 18 tahun;
- 7 bulan upah bila masa kerja 18 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 21 tahun;
- 8 bulan upah bila masa kerja 21 tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 24 tahun;
- 10 bulan upah bila masa kerja 24 tahun atau lebih.

Uang penggantian hak mencakup penggantian atas istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur; penggantian untuk istirahat panjang secara proporsional bilamana di perusahaan yang bersangkutan diberlakukan; biaya pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja, dan uang penggantian perumahan dan pengobatan. Uang penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% dari uang pesangon (UP) dan uang PMK.

Pelaksanaan PHK ini ternyata menimbulkan banyak masalah dan menjadi salah satu sumber perselisihan hubungan industrial. Undang-undang menyatakan bahwa pekerja yang mengundurkan diri atau PHK karena kesalahan berat tidak berhak menerima Uang Pesangon (UP) dan uang PMK. Akibatnya, ketentuan ini sering disalahgunakan pekerja dan pengusaha dan menjadi sumber perselisihan hubungan industrial.

2. Perselisihan Hak dan Perselisihan Kepentingan

Karena satu dan lain hal, pengusaha tidak melakukan kewajibannya memenuhi kepentingan pekerja sesuai

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan atau Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Akibatnya timbul perselisihan antara pekerja atau Serikat Pekerja dengan pengusaha, yang disebut perselisihan hak atau perselisihan normatif.

Perjanjian Kerja Bersama atau PKB adalah kesepakatan atau perjanjian yang dicapai melalui perundingan antara wakil serikat pekerja dan wakil pengusaha di satu atau beberapa perusahaan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Sama halnya dengan PP, PKB antara lain memuat ketentuan mengenai hari kerja dan jam kerja, kerja lembur dan upah kerja lembur, pengupahan dan jaminan sosial, istirahat mingguan dan tahunan, perawatan dan pengobatan, keselamatan dan kesehatan kerja, tata tertib dan tindakan disiplin, pemutusan hubungan kerja dan uang pesangon. Disamping itu, PKB juga memuat tentang pengakuan dan pemberian fasilitas bagi serikat pekerja. PKB dirundingkan untuk diperbaharui sekali dalam dua tahun. Bila tidak terdapat kesepakatan, biasanya menjadi timbul perselisihan, yang dinamakan perselisihan kepentingan.

3. Perselisihan Hubungan Industrial

Sekarang ini sudah dimungkinkan di satu perusahaan berdiri lebih dari satu serikat pekerja. Bila satu serikat pekerja atau semuanya menonjolkan kepentingan sendiri, dapat timbul perselisihan antar mereka, yang disebut perselisihan antar serikat pekerja. Dengan demikian di setiap perusahaan dapat terjadi 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:

- a. perselisihan hak,
- b. perselisihan kepentingan,
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja.

Perselisihan hak adalah perselisihan pengusaha

dengan pekerja dan atau serikat pekerja, karena pengusaha dianggap tidak melakukan kewajibannya memenuhi hak pekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja karena mereka tidak mencapai kesepakatan mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja karena mereka tidak mencapai kesepakatan atas tindakan atau rencana pengusaha memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja dengan pekerja.

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

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

Kenyataan juga menunjukkan bahwa tidak sedikit serikat pekerja dan pengusaha yang meniru pola pikir dan kebiasaan penganut paham liberal menyelesaikan perselisihan mereka yaitu melalui pemaksaan sepihak berupa pemogokan atau penutupan perusahaan.

4. Dampak Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan yang terpaksa melibatkan pihak ketiga pada dasarnya selalu secara langsung dan tidak langsung menimbulkan beban biaya dan pengorbanan besar bagi pihak-pihak yang berselisih dan bagi seluruh warga perusahaan. Penyelesaian perselisihan, baik melalui mediasi atau konsiliasi, arbitrase atau pengadilan, apalagi dengan pemaksaan berupa pemogokan atau penutupan perusahaan, selalu menguras tenaga, pemikiran, waktu dan dana dari pihak-pihak yang berselisih.

Keputusan pengadilan selalu menimbulkan rasa tidak puas atau menyakitkan bagi pihak yang merasa dikalahkan dan tinggal menghitung beban langsung dan tidak langsung bagi pihak yang merasa dimenangkan. Kedua belah pihak, yang merasa dimenangkan dan merasa dikalahkan selalu menyimpan luka atau bekas yang mengurangi rasa saling mempercayai dalam upaya membangun hubungan industrial lebih lanjut. Demikian juga hasil kompromistis terhadap tindakan pemaksaan sepihak (pemogokan atau penutupan perusahaan) akan menjadi catatan sejarah dan kendala dalam membangun hubungan industrial yang harmonis ke depan.

Oleh sebab itu, pengusaha, pekerja dan serikat pekerja harus dengan sungguh-sungguh, tulus dan berjiwa besar secara bipartit dan secara kekeluargaan menyelesaikan setiap masalah yang mereka hadapi, sehingga tidak meningkat menjadi perselisihan dan terpaksa melibatkan pihak ketiga.

5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sesuai dengan Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial, perselisihan yang tidak dapat diselesaikan secara bipartit di tingkat perusahaan, sesuai dengan jenis perselisihannya dapat diselesaikan melalui bantuan pihak ketiga yaitu arbiter, konsiliator, atau mediator. Selanjutnya perselisihan yang tidak dapat diselesaikan konsiliator atau mediator, dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengganti dari penyelesaian perselisihan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) sesuai dengan UU No. 22 tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964. Kedua Undang-undang ini sudah dicabut melalui UU No. 2 tahun 2004.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selalu menekankan peranan Lembaga Kerjasama Bipartit atau penyelesaian secara dan di tingkat bipartit. Masalah hubungan industrial yang tidak terselesaikan secara bipartit dinyatakan sebagai perselisihan hubungan industrial dan terpaksa melibatkan atau membutuhkan campur tangan pihak ketiga seperti dikemukakan di atas. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dapat melalui 4 tahap, yaitu dua tahap di luar pengadilan dan dua tahap di dalam pengadilan.

Di luar pengadilan melalui:

1. Perundingan bipartit,
2. Arbitrase atau Konsiliasi, atau Mediasi

Di dalam pengadilan melalui:

3. Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri
4. Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung

Berdasarkan Undang-undang No. 2 tahun 2004 ini, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk

sebagai pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum di Pengadilan Negeri yang secara khusus menyelesaikan perselisihan industrial. Dalam tahap pertama PHI didirikan di Pengadilan Negeri yang berada di ibukota provinsi. Kasasi atas keputusan PHI tingkat pengadilan negeri dilaksanakan di dan oleh Majelis Hakim Kasasi yang dibentuk di Mahkamah Agung. Disamping Hakim Negeri di PHI Pengadilan Negeri dan Hakim Agung di Mahkamah Agung, diangkat pula beberapa orang Hakim Ad-Hoc yang mewakili unsur Pekerja dan unsur Pengusaha. Dengan demikian prinsip unsur tripartit tetap dipertahankan dalam penyelesaian perselisihan ini.

Semua perselisihan pada dasarnya harus diupayakan diselesaikan melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan. Bila kedua pihak yang berselisih tidak mampu mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua pihak mengajukan kasusnya ke PHI melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat. Dinas Ketenagakerjaan memeriksa kelengkapan berkas yang membuktikan bahwa upaya penyelesaian secara berunding bipartit telah dilakukan secara maksimal.

Undang-undang berusaha menghindari penumpukan perkara atau kasus perselisihan hubungan industrial di PHI Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung. Oleh sebab itu setiap kasus/perselisihan yang tidak terselesaikan secara bipartit wajib diusahakan diselesaikan pada tahap kedua, yaitu dengan pertamanya Dinas Ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak yang berselisih memilih pihak ketiga untuk membantu penyelesaian.

- a. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja ditawarkan untuk diselesaikan secara arbitrase atau konsiliasi.
- b. Perselisihan PHK ditawarkan untuk dibantu melalui konsiliasi.
- c. Perselisihan hak otomatis dimediasi oleh mediator.

- d. Bila pihak yang berselisih tidak sepakat meminta bantuan konsiliator atau arbitrase, penyelesaian perselisihan otomatis dibantu oleh mediator.

Mediator adalah pegawai instansi Pemerintah yang setelah memenuhi persyaratan tertentu diberi kewenangan memediasi semua perselisihan hubungan industrial. Konsiliator adalah seorang non pejabat pemerintah atau lebih yang setelah memenuhi persyaratan tertentu diberi kewenangan untuk melakukan konsiliasi perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara Serikat Pekerja. Mediator dan konsiliator bertugas memberi saran penyelesaian kepada kedua pihak yang berselisih. Bila mereka sepakat untuk menerima, kesepakatan tersebut dimuat dalam Perjanjian Bersama.

Arbiter hubungan industrial adalah seorang non pejabat pemerintah atau lebih yang setelah memenuhi persyaratan tertentu diberi kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja sesuai dengan kesepakatan pihak yang berselisih untuk diselesaikan dan diputuskan oleh arbiter dimaksud. Keputusan arbiter bersifat final dan wajib diterima dan dilaksanakan oleh pihak-pihak yang berselisih.

Perselisihan yang tidak terselesaikan di tingkat konsiliasi atau mediasi dilanjutkan ke PHI. Keputusan PHI di Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja sudah bersifat final, wajib dilaksanakan. Namun pihak yang tidak setuju dengan keputusan PHI di Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat mengajukan banding ke Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung.

Dengan demikian proses penyelesaian hubungan industrial di luar dan di dalam pengadilan dapat dilihat dalam Tabel 1 dan Bagan 1 di bawah ini.

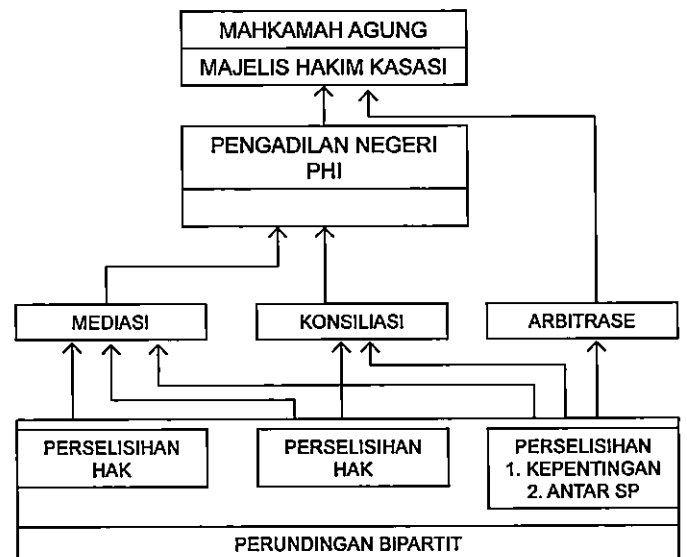
a. Perundingan Bipartit

Perselisihan hak, perselisihan kepentingan

dan perselisihan PHK pertama-tama harus diupayakan diselesaikan melalui perundingan bipartit, yaitu antara pekerja dan atau serikat pekerja dengan pengusaha. Perundingan itu dapat dilakukan di Lembaga Kerjasama Bipartit atau melalui Tim Perunding secara khusus. Sebagaimana dimaklumi, LK Bipartit dianjurkan dibentuk di setiap perusahaan dengan anggota terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di LK Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di LK Bipartit ditetapkan secara proporsional.

TABEL 1. TAHAPAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan Tahapan	Hak	Kepentingan	PHK	Antar SP
4. Mahkamah Agung	√	—	√	—
3. PHI	√	√	√	√
2.c. Mediasi	—	√	√	√
2.b. Konsiliasi	—	√	√	√
2.a. Arbitrase	√	√	—	√
1. Bipartit	√	√	√	√



Bagan 1: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Demikian pula perselisihan antar serikat pekerja harus diupayakan diselesaikan secara bipartit, baik secara langsung maupun melalui LK Bipartit yang ada atau melalui satu Forum yang mereka bentuk. Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang, serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di LK Bipartit yang telah ada.

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 melanjutkan perundingan, maka perundingan dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya yang telah dilakukan.

Sebagaimana dikemukakan di atas, setelah menerima berkas perselisihan yang lengkap, Dinas Ketenagakerjaan menawarkan penyelesaian perselisihan untuk dibantu melalui arbitrase atau konsiliasi. Bila dalam 7 hari pihak yang berselisih tidak sepakat memilih arbitrase atau konsiliasi, maka Dinas Ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

b. Mediasi oleh Mediator

Di setiap kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenaga-kerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Atas kesepakatan bersama, kedua pihak yang berselisih dapat memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka. Bila permintaan seperti itu tidak diajukan, maka Kepala Dinas Ketenagakerjaan menugaskan seorang mediator.

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan atau penugasan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Bila melalui mediasi tersebut pihak yang berselisih mencapai kesepakatan, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan disaksikan oleh mediator.

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

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, maka dalam 3 hari mediator membantu mereka membuat Perjanjian Bersama. Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada PHI di Pengadilan Negeri setempat. Untuk itu mediator

menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja. Dengan demikian seluruh proses mediasi diperkirakan dapat diselesaikan paling lama dalam 30 hari kerja.

Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua pihak yang berselisih dan disaksikan oleh mediator didaftar di PHI pada Pengadilan Negeri setempat untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Dengan demikian, bila kelak salah satu pihak tidak melaksanakan seluruh atau sebagian dari Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI yang bersangkutan.

c. **Konsiliasi oleh Konsiliator**

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga dianggap mampu melakukan konsiliasi dan memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja..

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di Dinas Ketenagakerjaan atau kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka. 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 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 pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 3 hari untuk didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri setempat. Bila salah satu pihak menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke PHI pada Pengadilan Negeri setempat.

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

d. **Arbitrase oleh Arbiter**

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, dan atau 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. Arbiter menurut UU PHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang ditetapkan oleh Pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

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.

Arbiter pertama-tama 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 PHI pada Pengadilan Negeri setempat. 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 PHI pada Pengadilan Negeri setempat, 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 PHI di Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam 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 MA dapat menolak atau menerima pembatalan sebagian atau seluruh putusan arbitrase.

6. Pengadilan Hubungan Industrial

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

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

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

Di masing-masing Pengadilan Negeri diangkat paling sedikit 5 orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan 5 orang mewakili unsur asosiasi

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

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

Setiap perselisihan disampaikan kepada PHI dalam bentuk gugatan. Paling lama 7 hari kerja setelah menerima pengajuan gugatan, Ketua Pengadilan Negeri telah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari seorang hakim sebagai Ketua Majelis satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur asosiasi pengusaha.

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

Paling lama 7 hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, Panitera Pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada saat pembacaan putusan Majelis Hakim. Putusan PHI mengenai perselisihan

kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

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

7. Majelis Hakim Kasasi

Permohonan kasasi atas putusan PHI 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 Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Ad-hoc diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Mahkamah Agung setelah mendengar usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha yang disampaikan melalui Menteri. Sama halnya dengan Hakim Ad-hoc, di PHI 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 PHI, 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.

8. Penerapan dan Penegakan Hukum

Sebagaimana dikemukakan pada awal tulisan ini, prasarana peraturan dan kelembagaan sudah relatif memadai untuk menciptakan suasana aman dan harmonis di lingkungan perusahaan. Namun, masalah sering berkepanjangan karena para pelaku yang bersangkutan kurang memperlihatkan kesediaan yang tulus dan kepatuhan pada peraturan yang ada dan pada keputusan lembaga-lembaga yang berwenang.

Demikian juga setelah UU No.2 tahun 2004 diundangkan, yang secara substantif dan prosedural jauh lebih sederhana dan singkat dari UU No. 22 tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964. Pelaksanaannya sangat tergantung pada kesediaan dan kesungguhan masing-masing unsur, yaitu pengusaha atau manajemen, para pekerja dan serikat pekerja, dan aparat Pemerintah sendiri.

a. Kesediaan Saling Memahami dan Bekerjasama

Kunci utama untuk menghindari perselisihan adalah kesediaan masing-masing pihak, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, untuk saling memahami posisi, kondisi dan kepentingan mitra kerjanya. Sebagaimana dikemukakan pada Bab I Buku ini bahwa masing-masing pihak harus merasakan saling tergantung pada yang lain dan saling membutuhkan.

Hubungan industrial adalah satu proses saling menyesuaikan, saling mengisi dan saling mendukung antara pengusaha dan pekerja. Proses tersebut dapat diibaratkan sebagai belajar dansa. Pada mulanya, pengusaha dan pekerja sama-sama belum memahami ketentuan, sehingga dapat saling menginjak kaki atau berbenturan. Dalam hal seperti itu, masing-

masing harus saling memaafkan. Semakin lama, yang satu menyesuaikan langkahnya kepada langkah partnernya, sehingga ditemukan gerakan-gerakan yang indah, seirama, harmonis, dan menyenangkan.

Semua benturan atau keluhan dalam hubungan industrial harus diselaraskan atau diserasikan, sehingga tidak meningkat menjadi perselisihan yang akan menguras tenaga dan perhatian kedua pihak. Dengan demikian, pengusaha dengan pekerja dan serikat pekerja akan selalu dapat secara harmonis bersama-sama memajukan perusahaan.

b. Profesionalisme Hubungan Industrial

Banyak perselisihan hubungan industrial terjadi karena satu pihak atau kedua pihak tidak memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan prinsip hubungan industrial dengan baik. Oleh sebab itu, terutama para manajemen dan pejabat di bidang hubungan industrial serta para pengurus serikat pekerja harus betul-betul memahami:

- peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
- isi peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- prinsip hubungan industrial.

Dalam hubungan ini, manajemen perlu mengambil inisiatif menyelenggarakan pembelajaran bersama secara rutin. Misalnya melalui Forum Bipartit atau forum lain, pengusaha dan manajemen dan staf unit hubungan industrial, beserta pengurus serikat pekerja dan wakil-wakil pekerja yang lain, duduk bersama memahami berbagai peraturan, isi PP atau PKB, serta mengenai prinsip dan penerapan hubungan industrial, dengan atau tanpa nara sumber dari luar. Dengan demikian mereka akan mempunyai persepsi dan pemahaman yang sama.

Dengan mempunyai pemahaman dan persepsi yang sama mengenai ketentuan dan prinsip hubungan industrial, masing-masing akan mempunyai kepercayaan diri dan merasa mampu untuk menyelesaikan sendiri dengan mitra kerjanya. Pengusaha dan pekerja tidak perlu tergantung kepada dukungan pihak lain atau pihak ketiga seperti pengacara atau ahli hukum, yang pada umumnya justru membuat jalur penyelesaian masalah menjadi panjang dan rumit.

KEPUSTAKAAN

- Asian Productivity Organization, *Industrial Relations and Labour Management Consultation: Asian Experiences*. Tokyo: APO, 1991.
- Bamber, Greg J., and Russel D. Lansbury, Editors, *International and Comparative Industrial Relations*. St. Leonards, Australia: Allen & Unwin, 1993.
- Fleiser, Belton M., *Labour Economics: Theory and Evidence*. New Jersey: Prentice-Hall, 1970.
- Mayer, Peter and Erwin Schwelsshelm, *The modernization of industrial relations in Germany*. Seoul: Friedrich Ebert Stiftung, 2000.

Shirai, Taishiro, *Japanese Industrial Relations*. Tokyo: The Japan Institute of Labour, 2000.

Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 1998.

-----, *Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*, Edisi Kedua. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 1992.

-----, *Trade Unionism in Indonesia*. Jakarta: HIPSMI, 1995.

-----, "Perkembangan Organisasi Pekerja di Indonesia", dalam *Jurnal Studi Indonesia*. Vol. 9, No. 1 tahun 1999, hal. 1 -14.

-----, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: HIPSMI, 2000.

-----, *Manajemen Hubungan Industrial*, Edisi Ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, (2003, 2008) 2011.

simanjuntakpayaman@yahoo.com

Kemennakertrans: (021) 525 2034

HP: 0818 121 678

SUMBANG SARAN:

Alternatif Pemeriksaan Ketenagakerjaan dalam Peralihan Lembaga pengawasan ketenagakerjaan Dari kabupaten/kota ke Propinsi

(Bahasan UU No.23 Th 2014 Tentang pemerintahan Daerah)

Penulis: SYACHRADJAT, SH,MSI

- Praktisi ketenagakerjaan, Konsultan ketenagakerjaan & SDM

- Ketua DPD APKI (Asosiasi Pengawas Ketenagakerjaan Jawa Barat) Periode 2004-2009

Pendahuluan

Satu-satunya institusi dalam birokrasi ketenagakerjaan yang diatur oleh undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah adalah eksistensi pengawasan ketenagakerjaan yang ditarik dari sistem desentralisasi ke dekonsentrasi. Pemerintah pusat melimpahkan penyelenggaraan penataan dan pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan tidak lagi menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten dan kota tetapi menjadi tanggungjawab pemerintah daerah propinsi.

Pemerintah propinsi dalam hal ini instansi ketenagakerjaan mendapat beban baru sekaligus tantangan untuk menunjukkan kemampuan profesional para pejabatnya menangani masalah pengawasan ketenagakerjaan ini.

Terlepas dari latar belakang pemikiran terjadinya perubahan eksistensi pengawasan ketenagakerjaan tersebut maka suatu hal yang tak dapat diingkari adalah terdapatnya perhatian khusus dari para pembentuk undang-undang terhadap keberadaan pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Saya berpendapat bahwa perhatian khusus itu bersumber dari penilaian bahwa pengawasan ketenagakerjaan harus di optimalkan apalagi bila dikait kan dengan pelaksanaan hak azasi manusia, perlindungan mengenai hak-hak pekerja. Protes,unjuk rasa, demo jalanan serta tuntutan terhadap penghapusan kebijakan seperti Outsourcing, kontrak kerja dan hal-hal normatif lainnya yang rutin dilakukan

para pekerja/buruh setiap tahunnya. Kondisi tersebut secara keseluruhan menimbulkan kesan bahwa pemerintah tidak serius menangani sektor ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dinilai lemah karena tidak mampu mengoptimalkan eksistensinya sehingga menimbulkan gejolak sosial di sektor ketenagakerjaan.

Sejak lahirnya undang-undang nomor 3 tahun 1951 yang menyatakan berlakunya undang-undang pengawasan perburuhan nomor 23 tahun 1948 diseluruh Indonesia hingga saat ini pengawasan ketenagakerjaan berganti-ganti keberadaannya yaitu pertama dalam era sentralistik dari tahun 1951 sampai 1999, kedua: era desentralisasi dari tahun 2000 sampai 2014 dan saat ini sejak tanggal 2 oktober 2014 lahirnya UU No.23 Th 2014 tentang Pemerintahan Daerah eksistensi pengawasan ketenagakerjaan berada dalam sistem dekonsentrasi.

Baik keberadaan dalam era sentralistik maupun era desentralisasi, pengawasan ketenagakerjaan berada dalam pusaran dinamika ketenagakerjaan yang menempatkan posisi lembaga ini dalam fokus perhatian khususnya dari masyarakat ketenagakerjaan yang menilai fungsi dan peran lembaga ini dinilai tidak optimal. Pandangan sinis menunjukkan penilaian bahwa pengawasan ketenagakerjaan lebih banyak melindungi pengusaha dari pada melindungi pekerja.

Lahirnya undang-undang ini memberikan harapan positif baru terhadap eksistensi pengawasan

ketenagakerjaan. Pemerintah propinsi dapat mengendalikan sepenuhnya operasionalisasi pengawasan ketenagakerjaan serta melakukan perbaikan terhadap kinerja para pengawas sehingga eksistensi lembaga ini benar-benar mampu menunjukkan fungsi dan peranannya khususnya dalam pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.

UU No.23 Th 2014 tentang pemerintahan Daerah yang menarik eksistensi pengawasan ketenagakerjaan sebagai satu-satunya birokrat ketenagakerjaan di pemerintahan kota dan kabupaten yang ditempatkan di propinsi menunjukkan perhatian serius dari pemerintah pusat terhadap eksistensi pengawasan ketenagakerjaan. Dalam pembahasan ini penulis menyebut instansi ketenagakerjaan dengan propinsi dan instansi ketenagakerjaan dengan pusat.

PEMERIKSAAN DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Seringkali terjadi kerancuan dalam memahami pengawasan ketenagakerjaan yang diartikan sama dengan pemeriksaan. Undang-Undang nomor 3 tahun 1951 yang sering disebut sebagai undang-undang mengenai pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan jelas menempatkan bahwa pemeriksaan adalah salah satu aspek dalam pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut terdapat 3 hal pokok yang menjadi tujuan pengawasan ketenagakerjaan, yaitu pertama: Mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan, Kedua: menyiapkan bahan-bahan bagi penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan ketiga: melaksanakan perintah undang-undang.

Ruang lingkup materi peraturan perundangan yang menjadi obyek pemeriksaan ketenagakerjaan sangat luas yaitu mencakup peraturan sebelum bekerja, pada saat bekerja dan setelah bekerja.

Dari ketiga hal dalam tujuan pengawasan ketenagakerjaan tersebut aspek pemeriksaan perburuhan/ketenagakerjaan nampak mendapat perhatian tersendiri karena pelaksanaan pemeriksaan memiliki arti yang penting dan posisi yang strategis. Baik buruknya kinerja pengawasan ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kualitas pemeriksaan yang dilakukan. Sebagai contoh: apabila pemeriksaan tidak dilakukan secara profesional maka pemeriksaan tersebut tidak tuntas dan hasilnya terlihat dari pelanggaran yang tidak diperbaiki. Hal ini menjadi fokus perhatian khusus masyarakat ketenagakerjaan karena memberikan dampak penilaian buruk terhadap wajah pengawasan. Lebih jauh lagi dampak negatif tersebut digeneralisir masyarakat sebagai kelemahan instansi ketenagakerjaan dari pusat sampai ke daerah.

Aspek pemeriksaan ini menjadi salah satu objek penataan dalam peralihan keberadaan pengawasan ketenagakerjaan dari kota & kabupaten ke propinsi. Proses penataan ini tentu harus dilakukan secara konsepsional, sistematis, terencana dan terarah serta jelas dan terukur. Satu hal penting dalam persiapan pengawasan di propinsi adalah melihat keberadaan lembaga ini baik pada era sentralistik maupun era desentralisasi. Hal ini tentu tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yaitu para pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai pelaku pemeriksaan ketenagakerjaan di perusahaan.

PEMERIKSAAN DARI ERA SENTRALISASI KE DESENTRALISASI

Perubahan sistem pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi menempatkan pengawasan ketenagakerjaan berada dibawah kendali instansi ketenagakerjaan di pemerintahan kota dan kabupaten. Pembinaan yang biasa dilakukan pusat beralih ke daerah demikian pula kebijakan mengenai karir para pegawai pengawas beralih tidak lagi sebagai spesialis pengawasan ketenagakerjaan tetapi

menjadi generalis yang bisa dipindah-pindahkan dari satu bagian ke bagian lain. Negara banyak dirugikan karena pegawai pengawas hasil kursus pengawasan ketenagakerjaan yang cukup besar biayanya tidak diberdayakan secara optimal. Status dan perannya sebagai pengawas ketenagakerjaan tidak berjalan sebagai manamestinya.

Dalam kenyataannya baik pada sentralisasi maupun pada desentralisasi, masalah pemeriksaan tidak mengalami perubahan yang signifikan. Pusat Nampak setengah hati mengintervensi langsung masalah pembinaan karena otonomi daerah, sementara daerah belum siap melakukan pembinaan karena pejabat di daerah lebih focus kepada masalah social politis dan social kemasyarakatan. Pejabat daerah non pengawasan yang ditempatkan sebagai leader baik di tataran kepala dinas maupun kepala bidang ataupun kepala seksi di pengawasan ketenagakerjaan tidak memiliki bekal pengawasan dan sering menimbulkan ketidak sejalan dalam pengambilan keputusan.

Pada desentralisasi sebenarnya diharapkan adanya peningkatan citra pengawasan ketenagakerjaan melalui pemeriksaan sehingga kepatuhan dalam melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan semakin meningkat.

Pada kenyataannya desentralisasi tidak memberikan perubahan yang signifikan dan bisa dikatakan sama dengan kondisi di era sentralisasi. Pemeriksaan jalan ditempat, cemoohan tajam tetap mengalir ke lembaga pengawasan yang dianggap tidak serius dalam menegakan hukum ketenagakerjaan khususnya bidang perlindungan dan hubungan kerja.

Pemeriksaan ketenagakerjaan dan target yang harus dicapai

Tujuan pengawasan ketenagakerjaan untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan Ketenagakerjaan di perusahaan yang dilaksanakan

melakukan pemeriksaan ketenagakerjaan seharusnya menghasilkan kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Dalam undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 butir 32 dinyatakan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan pelaksanaan mengenai pengawasan ketenagakerjaan juga terdapat pada beberapa peraturan perundangan antara lain undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan khusus mengenai pemeriksaan Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan terpadu. Obyek pengawasan merupakan obyek multi sektoral yang terdiri dari peraturan perundangan ketenagakerjaan sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja. Pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan terhadap aspek multi sektoral tersebut

Pada prinsipnya Pemeriksaan ketenagakerjaan adalah kegiatan memeriksa pelaksanaan peraturan perundang ketenagakerjaan di perusahaan. Pegawai pengawas melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk agar peraturan perundangan dilaksanakan sebagaimanamestinya. Peringatan juga diberikan agar peraturan ini dilaksanakan dan sanksi hukum dikenakan apabila pelanggaran tersebut tidak diperbaiki.

Dari pemeriksaan dan pembinaan tersebut diatas pegawai pengawas ketenagakerjaan menemukan 3 hal penting yaitu:

1. Perusahaan sudah melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan.
2. Perusahaan hanya melaksanakan sebagian peraturan perundangan ketenagakerjaan

sebagian lagi tidak dilaksanakan.

3. Perusahaan tidak melaksanakan seluruh peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan baik sebagian pada butir 2 dan tidak melaksanakan sekali peraturan merupakan pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi hukum.

Ketiga hal tersebut diatas menjadi ukuran bagi penilaian kinerja pengawasan ketenagakerjaan dan bagi para pengawas ketenagakerjaan itu sendiri. Namun lebih jauh lagi penelaian juga diarahkan baik Kritik, koreksi, ataupun cemoohan sangat berkaitan dengan hasil pemeriksaan tersebut.

PRA PERALIHAN KE PROPINSI

Pemeriksaan ketenagakerjaan dalam era dekonsentrasi tentu perlu dipersiapkan secara konseptual, sistematis, terencana dan terukur serta terarah. Upaya untuk menyusun konsep pemeriksaan tersebut perlu memperhatikan Kinerja pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan pemeriksaan di era desentralisasi saat ini.

Kritik, koreksi dan cemoohan terhadap kinerja pengawasan ketenagakerjaan perlu dilihat secara obyektif. Masalah tersebut tidak dapat digeneralisir seolah-olah pengawasan itu lemah dan tidak berperan sebagaimana mestinya. Masih banyak hasil kerja para pengawas ketenagakerjaan yang baik. Apabila memang benar terdapat kelemahan dalam kinerja pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam pemeriksaan ketenagakerjaan maka hal itu harus segera diperbaiki agar tidak terulang pada saat lembaga pengawasan ketenagakerjaan berada di propinsi. Namun penting mengetahui kelemahan yang menjadi sorotan negatif tersebut untuk menjadi bahan perbaikan kedepannya.

Sorotan negatif terhadap lembaga pengawasan ini antara lain disebabkan oleh kinerja pemeriksaan dan kinerja

pengawas ketenagakerjaan. Beberapa hal yang menjadi sumber kelemahan pemeriksaan antara lain:

1. Pemeriksaan Tidak Tuntas

- a. Pengawas Ketenagakerjaan tidak menyelesaikan temuan pelanggaran hasil Pemeriksaan di perusahaan sehingga pelanggaran tidak diperbaiki. Akibatnya pekerja/buruh menilai pengawas ketenagakerjaan tidak serius memperbaiki pelanggaran dan dianggap membela pengusaha karena Pelanggaran terus berlanjut
- b. Pengawas datang silih berganti ke perusahaan untuk melakukan pemeriksaan, sementara pemeriksaan terdahulu tidak ada tindak lanjut perbaikan dari perusahaan pada hal tiap datang mereka menanyakan hasil pemeriksaan terdahulu.
- c. Tidak ada evaluasi terhadap hasil kerja pemeriksaan dan terhadap pengawas.

Evaluasi terhadap hasil pemeriksaan & terhadap pengawas ketenagakerjaan untuk mengukur kepatuhan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan tidak pernah dilakukan.

Laporan kemajuan (Lapju) hasil pemeriksaan dan tindak lanjutnya tidak digunakan lagi sehingga hasil pemeriksaan tidak jelas dan tidak termonitor. Akibatnya pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan di perusahaan tidak pernah terselesaikan.

2. Minimnya Penegakan Hukum

Hasil kerja pengawasan yang terukur adalah pertama: pemeriksaan tuntas dengan perbaikan terhadap pelanggaran atau Kedua: adanya tindak lanjut terhadap pelanggaran yaitu dilakukannya penyidikan oleh pengawas PPNS.

Ketidakpatuhan terhadap peraturan perundangan

ketenagakerjaan tidak ditindak lanjuti sehingga pelanggaran terus berlanjut. Pelanggaran yang seharusnya ditindak lanjuti dengan proses penyidikan tidak dilakukan. Sebaliknya pengawas menjadi sahabat perusahaan dalam melindungi pelanggaran di perusahaan.

3. Intervensi terhadap pemeriksaan ketenagakerjaan

Intervensi terhadap Lembaga pengawasan ketenagakerjaan dirasakan dalam pemeriksaan ketenagakerjaan. Adapihak-pihak tertentu merasa terganggu dengan pemeriksaan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh instansi ketenagakerjaan di daerah. Dalam beberapa kasus, oknum penguasa yang mempunyai kedekatan dengan pengusaha meminta kepala Instansi ketenagakerjaan menghentikan pemeriksaan tersebut. Kepala instansi ketenagakerjaan memerintahkan kepala pengawasan ketenagakerjaan dan pegawai pengawas menghentikan pemeriksaan tersebut. Akibatnya pemeriksaan tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya dan pelanggaran tetap berlanjut.

Kondisi pengawasan ketenagakerjaan dan pemeriksaan tersebut diatas adalah sebagian dari permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi saat ini menjelang dilaksanakannya dekonsentrasi beralihnya pengawasan ketenagakerjaan dari kabupaten/kota ke propinsi.

Kondisi tersebut harus mendapat perhatian serius agar tidak terulang lagi pada era dekonsentrasi ini.

PEMERIKSAAN OLEH LEMBAGA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI PROPINSI

Pemerintah propinsi khususnya instansi ketenagakerjaan tentu harus mampu menunjukan

perbaikan kinerja lembaga pengawasan ketenagakerjaan terutama perbaikan dalam pelaksanaan pemeriksaan ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan. Perbaikan pemeriksaan tersebut dapat terlihat dalam beberapa indikator antara lain:

1. Meningkatnya kepatuhan pihak perusahaan dalam melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dengan berkurangnya pelanggaran di perusahaan
2. Berkurangnya unjuk rasa, demo pekerja/buruh yang menuntut pelaksanaan hak-hak normatif ketenagakerjaan.
3. Berkurangnya pengaduan tentang pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan
4. Meningkatnya pembinaan, sosialisasi dan pertemuan formal maupun informal antara pemerintah (Khususnya instansi ketenagakerjaan) dengan pihak perusahaan/pengusaha dan serikat buruh/serikat pekerja.

Untuk tercapainya kondisi ketenagakerjaan tersebut diatas, maka instansi ketenagakerjaan di propinsi perlu melakukan persiapan yang konkrit antara lain:

1. Melakukan "PERUBAHAN PARADIGMA PEMERIKSAAN KETENAGAKERJAAN" dari model pada era desentralisasi di kota & kabupaten ke model baru di era dekonsentrasi.

Berdasarkan ketentuan undang-undang nomor 3 tahun 1951 tentang pengawasan ketenagakerjaan, jo undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pemeriksaan ketenagakerjaan di perusahaan diatur oleh Lembaga pengawasan ketenagakerjaan dan secara operasional dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan menjadi subyek pemeriksaan sementara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi obyek pemeriksaan.

Paradigma lama ini mengakibatkan ketidakseimbangan tanggungjawab dalam membangun kepatuhan melaksanakan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Padahal pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan menjadi tanggungjawab bersama antara pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Akibat paradigma lama ini pengusaha dan pekerja tidak merasa bertanggungjawab dalam Pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan sehingga terhadap pelanggaran yang terjadi seluruhnya dinilai menjadi tanggungjawab pemerintah. Karena itu timbul kritik, koreksi dan cemoohan yang menyatakan pengawasan lemah dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Perubahan paradigma ini bukan perubahan terhadap eksistensi, fungsi, peranan dan tanggungjawab pemerintah sebagaimana diatur dalam undang-undang no. 3 tahun 1951 dan undang-undang nomor 13 tahun 2003, tetapi melengkapi peraturan menteri no.03/Men/1984 tentang pengawasan ketenagakerjaan terpadu yang semula hanya menempatkan pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai pelaksana pemeriksaan tetapi juga menempatkan pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan.

Perubahan paradigma dalam pemeriksaan bersama tersebut dilakukan sbb:

Pertama: Pengusaha/pengurus perusahaan bersama pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh melakukan pemeriksaan atas pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan di perusahaan mereka.

Kedua: Hasil pemeriksaan dinyatakan secara tertulis dan ditandatangani bersama oleh Serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Apabila tidak memiliki serikat pekerja/buruh maka wakil pekerja dari masing-masing bagian di perusahaan dapat menandatangani hasil pemeriksaan tersebut.

Ketiga: Pemeriksaan bersama dilakukan selambat-lambatnya 3 (Tiga) bulan sekali dan hasil pemeriksaan disampaikan kepada Kepala bagian pengawasan ketenagakerjaan pada instansi ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (Tujuh) hari setelah ditandatanganinya hasil pemeriksaan tersebut. Pejabat pengawas ketenagakerjaan membuat tanda terima hasil pemeriksaan bersama tersebut yang disampaikan kepadanya.

“Hasil pemeriksaan bersama” menjadi bahan/masukan bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan di perusahaan tersebut. Perubahan paradigma pemeriksaan ini selain membangun tanggung jawab bersama juga dapat menjaring perusahaan –perusahaan yang selama ini belum tersentuh oleh pemeriksaan. Selain itu adanya efektifitas waktu dan sasaran yang akan dicapai. Untuk memudahkan penilaian terhadap hasil bersama tersebut maka secara administratif formulir dibuat seragam sesuai ruang lingkup pemeriksaan.

Memang ada formulir laporan mengenai keadaan ketenagakerjaan di perusahaan yaitu undang-undang nomor 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan, tetapi data baku/standar disampaikan perusahaan pada formulir isian tersebut tidak cukup memberikan informasi mengenai objek pemeriksaan ketenagakerjaan.

2. MEMILIKI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN YANG BERKUALITAS

Pengawas yang berada di propinsi adalah pengawas yang berkualitas yang memiliki SKA yaitu Skill-(ketrampilan/keahlian), Knowledge (Pengetahuan) dan Attitude (Perilaku) yang telah teruji dalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional.

Instansi ketenagakerjaan Propinsi perlu melakukan seleksi terhadap pengawas ketenagakerjaan yang akan ditempatkan di propinsi. Seleksi yang perlu dilakukan menyangkut aspek sebagai berikut:

- a. Skill: Ketrampilan dan penguasaan tehnik pemeriksaan dan kemampuan, komunikasi personal dengan pihak perusahaan dan pihak eksternal lainnya.
- b. Knowledge: Pengawas ketenagakerjaan mutlak harus memahami peraturan perundangan ketenagakerjaan dan mampu menjelaskan serta meyakinkan para pihak untuk mematuhi peraturan perundangan ketenagakerjaan dan lain sebagainya. Selain itu memiliki wawasan yang luas yang berkaitan dengan sumber daya manusia, kepemimpinan dan lain sebagainya.
- c. Attitude: Perilaku pegawai pengawas adalah perilaku profesional yang menyangkut sikap dan pemikiran yang berkaitan erat dengan mental dan moral. Perilaku tidak terpuji seperti keberpihakan secara subyektif yang mendukung pelanggaran, kolusif dan bermain dengan gratifikasi adalah perilaku yang dapat mencemarkan nama baik instansi ketenagakerjaan khususnya korps pengawas ketenagakerjaan dan beresiko terkena sanksi hukum. Disinilah perlunya seleksi dalam penempatan

pengawas ketenagakerjaan di propinsi. Karena itu sebelum melaksanakan tugasnya para pengawas ketenagakerjaan ini harus membuat " Pakta Integritas " sebagai pernyataan untuk tidak melakukan hal-hal yang melanggar hukum dan konsisten bersikap profesional dengan etika loyalitas, dedikasi serta mental dan moral yang baik. Ketiga aspek SKA tersebut diatas dapat terlihat dalam operasionalisasi manajemen pemeriksaan di bawah ini.

3. MANJEMEN PEMERIKSAAN KETENAGAKERJAAN

Propinsi harus menyiapkan pengaturan pemeriksaan ketenagakerjaan melalui manajemen profesional yang secara komprehensif mengatur perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan pemeriksaan berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur), control & evaluasi serta penilaian akhir pemeriksaan ketenagakerjaan tersebut.,

Manajemen pemeriksaan dapat digambarkan sbb:

PERTAMA: Kesiapan mental dan fisik untuk bertugas di propinsi yang dibuat dengan pernyataan tertulis.

KEDUA: Memiliki kinerja pemeriksaan yang cukup baik berdasarkan evaluasi kinerja yang dilakukan aparat ketenagakerjaan propinsi. Evaluasi dilakukan terhadap aspek pemeriksaan yang dilakukannya yang terinventarisir dalam dokumen pemeriksaan selama 1 (Satu) tahun terakhir (Th 2014) yang terdiri dari:

- a. Rencana kerja pemeriksaan bulanan, dan surat tugas dari pimpinan instansi ketenagakerjaan di daerah.
- b. Pelaksanaan pemeriksaan berdasarkan (Surat Tugas, Nota Pemeriksaan dan

Peringatan serta hal lainnya yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan yang diatur melalui SOP (Standar Operasional Prosedur)

- c. Hasil pemeriksaan ketenagakerjaan disampaikan juga kepada pihak pekerja/serikat pekerja.
- d. Laporan kemajuan (Lapju) yang tertuang dalam bentuk buku kendali yang menggambarkan tindak lanjut pemeriksaan serta hasil akhir pemeriksaan tersebut dan setiap saat dapat diperlihatkan kepada pimpinan
- e. Kesimpulan akhir mengenai pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan setelah pemeriksaan di perusahaan

Materi pada point kedua butir a sampai d tersebut diatas sangat berkaitan dengan kinerja pengawas ketenagakerjaan dan menentukan baik tidaknya kinerja pemeriksaan tersebut. Evaluasi ini harus dilakukan oleh team khusus pengawasan ketenagakerjaan yang benar-benar memahami masalah pengawasan serta independen tidak dapat dipengaruhi untuk merevisi hasil pemeriksaan tersebut.

4. INVENTARISASI PERUSAHAAN RAWAN KETENAGAKERJAAN

Propinsi harus memiliki data perusahaan rawan di daerah sewilayah propinsi agar dapat dilakukan tindakan preventif/pencegahan atas timbulnya kerawanan kerawanan sosial di masyarakat. Lokasi perusahaan ini, pimpinan perusahaan, usaha dan lain sebagainya harus jelas dan hasil pemeriksaan yang dilakukan tercatat berikut pegawai pengawas yang melakukan pemeriksaannya lengkap dengan hasil pemeriksaannya

5. TINDAKAN HUKUM PRO JUSTISIA

Propinsi harus mempersiapkan tindakan hukum terhadap pelanggaran peraturan perundangan ketenagakerjaan. Propinsi perlu menginventarisir penyidik pegawai negeri sipil serta jumlah penyidikan yang dilakukan di daerah serta di propinsi dan berkordinasi dengan aparat penegak hukum lainnya.

Penerapan sanksi hukum melalui penyidikan harus benar-benar dilakukan sampai selesainya Berita Acara Pemeriksaan dan berkas perkaranya diserahkan ke pihak Kepolisian sampai akhirnya disampaikan ke pihak kejaksaan untuk dilanjutkan ke pengadilan.

PERLU KETERLIBATAN PUSAT

Langkah instansi ketenagakerjaan propinsi menata dan mengelola Lembaga pengawasan ketenagakerjaan perlu dukungan konkrit secepatnya dari Kementerian Tenaga kerja. Pusat harus segera mengeluarkan Peraturan pelaksana undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah khususnya menyangkut lembaga pengawasan ketenagakerjaan tersebut.

Memang sudah ada pengaturan kewenangan antara pusat dan daerah di era desentralisasi dan hal itu masih relevan hingga saat ini seperti standarisasi, sertifikasi dan kebijaksanaan pemeriksaan, sedangkan daerah melakukan kegiatan yang bersifat teknis operasional. Khusus mengenai pemeriksaan ketenagakerjaan maka dalam era desentralisasi ini perlu ada peningkatan kinerja pengawasan ketenagakerjaan dan kinerja para pengawas melalui sistem evaluasi kinerja yang mampu memotivasi untuk membangun kualitas kinerjanya.

PENUTUP

Keberhasilan pemeriksaan ketenagakerjaan memberikan dampak yang luas dan mampu membangun citra positif terhadap fungsi dan peran

pemerintah khususnya instansi ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja. Keberhasilan itu sangat ditentukan oleh kebijakan dari pemerintah serta kualitas sumber daya manusianya yaitu para pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Semoga semua ini menjadi kenyataan yang bermanfaat bagi kita.

DAFTAR PUSTAKA

1. Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan – Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Mohd, Syaufii Syamsuddin, -Organisasi Ketenagakerjaan Internasional di Indonesia, ILO, 2000
3. DR.H.Achmad S Ruki, SDM Berkualitas, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2003
4. Prof.DR.Wibowo, Phd, Manajemen Kinerja. Rajawali Pers PT. Rasja Grafindo, 2012 JAKARTA Peraturan Perundangan:
 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
 4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.

Dari pengalaman tersebut diatas didapat Kesan" lebih banyak negatif daripada positif "terhadap pengawasan KK:

1. Di kalangan birokrat, pengawasan KK

dimarginalkan, dianggap sepele Bisa diatur dan diarahkan oleh Bupati/Walikota

2. Dikalangan pengusaha: -----bisa diatur -----
3. Dikalangan pekerja: -ada ketidak percayaan, karena pengawas lebih banyak Melindungi pengusaha

II. PENYEBAB TIMBULNYA KESAN NEGATIF Terhadap DIATAS, A.L:

1. KERJA PENGAWASAN TIDAK PERNAH TUNTAS, pengawas bergantian datang ke perusahaan tapi tidak ada tindak lanjut, nota terus menerus bergantian dari satu pengawas ke pengawas berikutnya dan bukan tindak lanjut.
2. PEMBINAAN DAN KENDALI TERHADAP PENGAWAS TIDAK JELAS, akibatnya pengawas membina dan mengendalikan sendiri. Hal ini lebih dirasakan dg manajemen birokrasi yang mengganggu kemampuan SDM yang telah terlatih dinilai mampu menggerakkan pengawasan ketenagakerjaan. Dalam kenyataannya mereka tidak mampu bertindak profesional dan proporsional dan sepenuhnya mengandalkan kemampuan para pengawas ketenagakerjaan. Kondisi ini merupakan pelanggaran dan kebebasan yang dimanfaatkan sebagian pengawas tertentu untuk kepentingan pribadinya.
3. TIDAK ADA EVALUASI TERHADAP KINERJA PENGAWAS dari atasan maupun dari para Kadis ditempatnya. Hasil kerja pengawas yang seharusnya terukur dari dokumentasi hasil kerja (Nota,peringatan dll) serta terukur tindak lanjutnya dalam LAPJU (Laporan Kemajuan) sampai dilakukannya penyidikan ternyata tidak pernah tuntas. Akibatnya pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan di perusahaan tidak pernah terselesaikan. Hasil kerja pengawasan yang terukur adalah pertama: pemeriksaan tuntas dengan perbaikan terhadap pelanggaran

atau Kedua: adanya tindak lanjut terhadap pelanggaran yaitu dilakukannya penyidikan oleh pengawas PPNS. Permasalahan yang ada hasil pengawasan tersebut tidak ditindak lanjuti dan tidak diproses secara hukum. Sebaliknya pengawas menjadi konsultan perusahaan dalam melindungi pelanggaran di perusahaan.

-----Sama dengan pint 1? -----

5. **LEMAHNYA SISTEM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN** YANG masih didasarkan pada Undang-undang No.3 Tahun 1951 tentang pengawasan ketenagakerjaan jo Peraturan Presiden no.21 tahun 2010 tentang pengawasan ketenagakerjaan dirasakan menempatkan pengawas ketenagakerjaan sebagai subyek pemeriksaan sedangkan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh sebagai obyek pengawasan. Akibatnya pengawas harus aktif dengan segala tanggungjawabnya. Melihat dinamika pekerja/buruh yang terus bergejolak dengan demo disertai tuntutan hak yang bersifat normatif dan cemoohan terhadap pengawas ketenagakerjaan maka sistem ini dirasakan tidak lagi efektif untuk pengawasan ketenagakerjaan. Sistem dengan tatacara pengawasan ini harus diperbaiki sehingga terdapat keseimbangan tanggungjawab dalam pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan termasuk tanggungjawab atas terjadinya pelanggaran tersebut. Pengusaha dan pekerja harus sama-sama bertanggungjawab dalam pelaksanaan maupun dalam mengatasi pelanggaran.

5. **INTERVENSI POLITIS MELALUI BUPATI/ KEPALA DAERAH** bukan rahasia lagi sehingga para pengawas harus pandai-pandai mengintip siapa dibelakang perusahaan tersebut. Pemeriksaan beberapa kasus tertentu apalagi yang memasuki penyidikan dirasakan beban oleh para pengawas. Pejabat ini dapat menggunakan

hak vetonya agar pemeriksaan/penyidikan dihentikan. Alasan yang sering muncul adalah para pimpinan perusahaan tersebut grup politiknya atau team sukses yang mendukung mereka menjadi Bupati atau walikota. Hal ini diikuti oleh para pejabat lainnya yang memiliki kedekatan dengan perusahaan-perusahaan. Kepala instansi ketenagakerjaan di daerah tidak berkutik menghadapi masalah ini dan sebaliknya menekan pengawas untuk tidak melanjutkan tugas pemeriksaan dan penyidikan.

6. **KEPALA BIDANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TIDAK SELALU BERLATAR**

BELAKANG PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN. Mereka sering bingung menghadapi masalah ketenagakerjaan khususnya masalah normatif pengawasan. Mereka mengandalkan sepenuhnya kepada para pengawas yang sebenarnya para pengawas sendiri memerlukan solusi untuk penyelesaian masalah tersebut. Akibatnya penyelesaian masalah tidak tuntas dan kadang-kadang dibiarkan berproses sendiri.

III. PERSIAPAN MENGHADAPI DEKON-SENTRASI

UU No.23 Th 2014 tentang pemerintahan Daerah yang menarik eksistensi pengawasan ketenagakerjaan sebagai satu-satunya birokrat ketenagakerjaan di pemda kota dan kabupaten yang ditempatkan di propinsi menunjukkan perhatian serius dari pemerintah pusat terhadap eksistensi pengawasan ketenagakerjaan.

Peralihan status ini tentu menjadi tantangan bagi Jajaran Disprop dan sekaligus membuktikan kemampuan Disprop memperbaiki citra pengawas ketenagakerjaan. Langkah besar harus dilakukan Jajaran Disprop yaitu mengkoordinir dan mengendalikan pengawas ketenagakerjaan di propinsinya agar eksistensi pengawas ketenagakerjaan

mampu berfungsi dan berperan dalam menunjukan kinerjanya dalam menegakkan peraturan perundangan ketenagakerjaan diperusahaan yang berada dipropinsinya.

-----MENCEGAH/MEMINDAHKAN
PERMASALAHAN KE PROPINSI-----

Persiapan menghadapi dekonsentrasi pengawasan ketenagakerjaan ini tentu haruis dilakukan secara konsepsional, sistematis,jelas,terarah dan terukur. Hal ini menyangkut struktur organisasi di propinsi, Sumber Daya manusia (SDM), Teknis pemeriksaan/ pen gawasxan,. Evaluasi serta hal-hal lainnya yang terkait dengan kebijakan dekonsentrasi tersebut.

Dapat diakses melalui:
Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia
<http://jdih.depnakertrans.go.id>

