



PROSIDING KONFERENSI KE-4 PERKUMPULAN PENGAJAR DAN PRAKTISI HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA (P3HKI)

“Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Guna Menghadapi Tantangan Industrialisasi di Tengah Pandemi dan Pasca Pandemi”

**Hotel Pomelotel Jakarta
12-13 November 2021**

Editor :

Dr. Fithriatus Shalihah, S.H. M.H.

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.

Dea Aprilia Nasution, S.H.

Dios Aristo Lumbangaol

Reviewer:

Prof. Dr. Hadi Subhan, S.H., M.Hum.

Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.

Prof. Dr. Ningrum Natasya Sirait, S.H., M.Li.

**PROSIDING KONFERENSI KE-4
PERKUMPULAN PENGAJAR DAN PRAKTISI HUKUM
KETENAGAKERJAAN INDONESIA (P3HKI)**

**“Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Guna Menghadapi Tantangan
Industrialisasi di Tengah Pandemi dan Pasca Pandemi”**

**Hotel Pomelotel Jakarta
12-13 November 2021**

Editor:

Dr. Fithriatus Shalihah, S.H, M.H.

Dr. Agusmidah, S.H, M.Hum.

Dea Aprilia Nasution, S.H.

Dios Aristo Lumbangaol

Reviewer:

Prof. Dr. Hadi Subhan, S.H., M.Hum.

Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.

Prof. Dr. Ningrum Natasya Sirait, S.H., M.Li.

USU Press

Art Design, Publishing & Printing

Universitas Sumatera Utara, Jl. Pancasila, Padang Bulan,
Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20155

Telp. 0811-6263-737

usupress.usu.ac.id

© USU Press 2022

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang; dilarang memperbanyak menyalin, merekam sebagian atau seluruh bagian buku ini dalam bahasa atau bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

ISBN 978-602-465-404-7

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Prosiding Konferensi Ke-4 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI): Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Guna Menghadapi Tantangan Industrialisasi di Tengah Pandemi dan Pasca Pandemi / Editor: Fithriatus Shalihah [et.al.] – Medan: USU Press, 2022.

xiii, 101.; illus.: 29 cm

Bibliografi

ISBN: 978-602-465-404-7

Dicetak di Medan

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, Tuhan Yang Maha Esa, Dzat yang maha sempurna, hanya atas karuniaNya maka prosiding dengan tema **Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Guna Menghadapi Tantangan Industrialisasi di Tengah Pandemi dan Pasca Pandemi** bisa terselesaikan dengan baik.

Prosiding ini merupakan luaran dari *call of papers* pada Konferensi ke-4 yang ditaja oleh Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) di hotel Pomelotel Jakarta, tanggal 12-13 November 2021, dimana dalam penyelenggaraan acara tersebut P3HKI bekerjasama dengan BPJS RI dan Kementrian Ketenagakerjaan RI.

Prosiding yang berisi kumpulan artikel ilmiah di bidang ketenagakerjaan diharapkan dapat menambah khasanah pustaka nasional dan memberikan manfaat literasi yang memadai bagi kebutuhan pengetahuan hukum khususnya dalam ruang lingkup Hukum Ketenagakerjaan. Dalam prosiding ini disuguhkan 10 buah judul artikel ilmiah, yang meliputi: Masalah Penerapan *Legal Standing* Dalam Praktek Kegiatan Bidang Ketenagakerjaan; Pokok-Pokok Kebijakan Pengupahan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja; Upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Melalui Pembebasan Biaya Penempatan; Peran LTSA Di Jawa Tengah Dalam Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Pra Kerja; Menanti Society 5.0 Dalam Hubungan Industrial; Perlindungan Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Pada Masa pandemic Covid-19; Pemeriksaan Ulang Atas Pemeriksaan Pengawas Dinas Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Undang-Undang No.30 Tahun 2014; Urgensi Eksistensi Badan Keselamatan Kerja (K3) Nasional Dalam Upaya Optimalisasi Perlindungan Pekerja/Buruh; Asas Keseimbangan Dalam Pengaturan Pembentukan Hubungan Kerja Setelah Diundangkan Undang-Undang Cipta Kerja.

Pemilihan tema Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Guna Menghadapi Tantangan Industrialisasi di Tengah Pandemi dan Pasca Pandemi sangatlah tepat karena kehadirannya juga merupakan bentuk perwujudan dari kebutuhan hukum masyarakat atas kepastian hukum dengan lahirnya berbagai peraturan perundang-undangan. Sehingga isi dari prosiding ini dapat menjadi salah satu referensi bagi pembaca yang membutuhkan kajian tentang Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan tersebut.

Masih banyak kekurangan dalam penyajian prosiding ini. Tak kan ada gading yang tak retak. Sehingga segala masukan/saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan. Selamat membaca dan semoga bermanfaat.

Medan, November 2021

Tim Editor

KATA SAMBUTAN HAIYANI RUMONDANG

Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatu, salam sejahtera untuk semua.

Yang Terhormat Bapak Suirwan Deputy Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum BPJS Ketenagakerjaan.

Yang terhormat ketua dan jajaran pengurus P3HKI.

Yang terhormat anggota P3HKI yang hadir secara luring maupun melalui media meeting online.

Kami telah mengenal P3HKI cukup lama, maka saya senang sekali bisa hadir bersama dalam acara Konferensi Ke-4 P3HKI yang digelar hari ini sampai besok dan sekaligus Rapat Anggota P3HKI tahun 2021.

Hadirin yang kami hormati,

Terimakasih saya diundang, ini penting akan banyak melahirkan pandangan untuk pembangunan ketenagakerjaan, kami berterimakasih mudah-mudahan silaturahmi dapat terbina dan memberi manfaat bagi orgns dan stake holder, buat pek, pengusaha dan segala yg terkait. Sepanjang yg saya kenali bahwa P3HKI saya memahami P3HKI memberi perhatian besar dan bekerjasama dengan kementerian tenaga kerja khususnya unit yang saya pernah pimpin, hubungan industrial. Saya menangani unit baru saat ini pun peran P3HKI penting bahwa peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan adalah untuk mendapatkan keseimbangan antara keamanan kerja, kenyamanan berusaha dan peningkatan iklim ketenagakerjaan. Peraturan ketenagakerjaan harus mampu menjamin hak dan kewajiban para pihak. Pengusaha bisa melanjutkan usahanya dengan tenang, tapi harus meningkatkan kualitas hak para pekerjanya, demikian juga sebaliknya. P3HKI sebagai organisasi yg konsern harus mampu berkontribusi dalam hubungan industrial. Peran P3HKI dalam bentuk sumbang pikir dan kritis pandangannya banyak memberi masukan bagi kami. Saya tidak akan mengulas banyak ttg regulasi, terbaik saat ini adalah melaksanakan regulasi yg ada. Berbagai PP yg ada masih ada pro dan kontra, namun pem berupaya agar ketenangan dan kelangsungan kerja secara menyeluruh dapat dihasilkan.

Bapak ibu yang saya banggakan diperlukan adanya Lembaga yg memiliki wewenang pengawasan, saya ada disini sebagai pengemban tugas itu. Peraturan perundangan tanpa pengawasan akan tidak mengikat kepatuhan masyarakat dan hanya bersifat etik sebagaimana pernah disampaikan Direktur Jenderal ILO. Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia memang secara kuantitas belum memenuhi standar normal pengawasan ILO itulah keterbatasan, tapi kita berkomitmen melaksanakan tugas dengan sebaiknya. Menteri ketenagakerjaan telah meluncurkan 9 (Sembilan) lompatan besar, reformasi pengawasan salah satunya. Sebagaimana kita tau, Direktorat Jenderal Pengawasan ini memang sudah cukup lama bahkan sejak didirikannya Kementerian Ketenagakerjaan.

Kami sangat berharap P3HKI yg terdiri dari orang-orang yang sangat penting dan strategis untuk memberikan advokasi khususnya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmnis. Produktifitas tinggi hanya dapat dicapai jika Kesehatan kerja baik. Rasanya aspek yg sangat penting adalah bagaimana memastikan K3 berjalan sebaiknya. Ini untuk menjaga produktifitas kerja untuk keberlangsungan usaha dan kepercayaan investor. Tidak akan dicapai produktifitas jika K3 tidak baik. Itu sebabnya saya berterimakasih diberi kesempatan disini. P#HKI akan dapat bekerjasama dengan kami dalam proses pengkajian dan pencermatan, penelaahan juga terkait K3 yg di-*inline* kan dengan hubungan industrial yg harmonis. Kaitan dengan acara hari ini akan menuju pada pimpinan baru, program baru, besar harapan kami akan ada penguatan peran dan fungsi P3HKI.

Sedikit kami tambahkan, bahwa sejak mewabahnya dan menjadi pandemi virus yang mematikan yang kita sebut corona virus disease 2019 atau Covid 19, Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Pembinaan dan Pengawasan K3 membuat kebijakan untuk mengantisipasi Meningkatnya Kasus Konfirmasi Covid-19 di Tempat Kerja. Melalui Surat No 5/334/AS.02.02/IX/2020 antisipasi meningkatnya kasus konfirmasi Covid 19 di tempat kerja dapat dilakukan dengan mengambil Langkah-langkah yang tepat. Kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi untuk mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menginstruksikan kepada seluruh Pengawas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan yang efektif terhadap dilaksanakannya peraturan perundang - undangan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), khususnya dalam upaya pencegahan kasus Covid-19 di tempat kerja;
2. Pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dapat dilaksanakan dengan metode dalam jaringan (daring)/online ataupun secara langsung dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pelaksanaannya;
3. Menyediakan Alat Pelindung Diri (masker, hand sanitizer, face shield, sarung tangan, pakaian lengan panjang, dan topi) bagi Pengawas Ketenagakerjaan;
4. Menerapkan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang dapat mengacu pada Surat Dirjen Binwasnaker dan K3 Nomor: 5/228/AS.03.00/IV/2020 tanggal 20 April 2020 perihal Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Pandemi Covid-19 dan secara daring dapat menggunakan formulir (terlampir) penilaian mandiri Penerapan Protokol K3 Pencegahan COVID-19 di tempat kerja dan dampak Covid19 pada diskriminasi/stigma bagi pekerja/buruh yang dilakukan pengisian oleh perusahaan;
5. Melaksanakan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap implementasi pencegahan dan pengendalian Covid-19 di tempat kerja dapat mengacu pada ketentuan (terlampir), sebagai berikut:
 - a. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 312 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Penyakit.
 - b. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja atau Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.
 - c. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, No. M/7/AS.02.02/V/2020 tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 dan Protokol Pencegahan Penularan Covid-19 di Perusahaan.
 - d. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, No. M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja atau Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena Covid-19.
 - e. Kepdirjen Binwasnaker dan K3 No. 5/36/HM.01/IV/2020 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).
 - f. Kepdirjen Binwasnaker dan K3 No. 5/76/HM.01A/II/2020 tentang Protokol K3 Kembali Bekerja Dalam Pencegahan Penularan Covid-19.
 - g. Kepdirjen Binwasnaker dan K3 No. 5/77/HM.01A/II/2020 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Bagi Usaha Kecil dan Menengah.
6. Mewajibkan kepada setiap pimpinan perusahaan untuk melakukan pencegahan dan pengendalian terjadinya kasus Covid-19 di tempat kerja dengan melakukan tindakantindakan pencegahan seperti perilaku hidup bersih dan sehat dengan mengintegrasikan dalam program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pemberdayaan Panitia Pembina K3 (P2K3) dan optimalisasi fungsi pelayanan kesehatan kerja, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai serta menyusun perencanaan keberlangsungan usaha;
7. Mendorong setiap pimpinan perusahaan untuk melakukan penilaian mandiri Penerapan Protokol K3 Pencegahan COVID-19 di tempat kerja dan dampak Covid19 pada diskriminasi/stigma bagi pekerja/buruh sebagaimana formular terlampir;

8. Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan pencegahan dan pengendalian Covid19 di tempat kerja secara daring dan;
9. Melaporkan kegiatan pencegahan dan penanggulangan Covid-19 secara daring kepada Direktur Jenderal Binwasnaker dan K3 Kemnaker RI.

Keseluruhan Langkah tersebut bertujuan untuk pencegahan dan pengendalian Covid-19 di tempat kerja, mencegah terbentuknya kluster penularan Covid-19 dan dampak negatif Covid-19 pada sektor ketenagakerjaan dapat diminimalisasi.

Selain soal penanganan dan antisipasi merebaknya kluster covid 19 yang dapat berdampak buruk pada iklim ketenagakerjaan, isu menarik lainnya adalah pasca diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (UU Cipta Kerja). UU ini mengatur ketentuan baru terkait ketenagakerjaan.

Perubahan ketentuan ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU Cipta Kerja, akan memengaruhi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan sosialisasi agar terdapat pemahaman yang sama, baik di internal pengawasan ketenagakerjaan, maupun stakeholder mitra pengawas ketenagakerjaan, dalam melaksanakan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Dengan begitu, fungsi pengawasan ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik, meski belum terdapat peraturan pelaksanaannya. Penting disini adalah Keberhasilan kegiatan pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan, tidak terlepas dari peran stakeholder mitra pengawas ketenagakerjaan.

Selain pengawas ketenagakerjaan, mitra tersebut merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan perusahaan, pengusaha, maupun pekerja atau buruh. Mereka menjadi pihak pertama yang akan menjadi tempat konsultasi dan penasehatan teknis terkait permasalahan ketenagakerjaan, tidak terkecuali substansi yang terdapat dalam UU Cipta kerja, terutama kluster ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu mempersiapkan diri dengan memahami isi substansi kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja, sehingga pemerintah dapat memberikan pemahaman yang utuh kepada masyarakat, terutama masyarakat industri.

Terkait dengan kualitas pengawasan dan pembinaan, Pengawas yang termasuk bagian aparat sipil negara (ASN) (Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3) dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 merupakan pioneer untuk dapat melakukan pembinaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menerapkan protokol kesehatan dan melakukan pengaturan pelaksanaan sistem kerja pada masa pandemi, serta mendorong langkah-langkah pencegahan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).

Tugas sebagai Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak semestinya terhenti karena pandemi Covid-19. Hambatan yang ada harus kita ubah menjadi peluang dan tantangan. Besarnya peran dan tugas ASN Pengawas Ketenagakerjaan dan penguji K3, maka core values berakhlak dan *employer branding* "Bangga Melayani Bangsa" sangatlah penting untuk dapat terinternalisasikan dan terimplementasikan dalam setiap ASN pengawas dan penguji K3. Adanya *core values* dan *employer branding* tersebut juga sejalan dengan komitmen dan upaya untuk melakukan reformasi pengawasan dalam meningkatkan kapasitas integritas dan profesionalitas SDM Pengawasan Ketenagakerjaan.

Ada 7 nilai dasar yang berorientasi pada pelayanan, yakni: akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif atau disebut berakhlak. "Dengan adanya 7 nilai dasar tersebut, maka pejabat fungsional pengawas ketenagakerjaan dan penguji K3 harus dapat menginternalisasi dan mengimplementasi *core values* di setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pembinaan, pengawasan ketenagakerjaan dan pelayanan serta pengujian K3. Kementerian tidak menapikan bahwa banyak pekerja dan buruh mengeluh karena tidak berfungsinya pengawas ketenagakerjaan Kemenaker. Tuduhan Pengawas ketenagakerjaan selalu membela pengusaha bisa terjadi sengketa antara buruh dan pekerja bisa jadi benar adanya sebab saat dilakukan inspeksi mendadak yang dilakukan Dirjen Penempatan dan Perluasan Kerja Kemenaker terhadap beberapa penampungan pekerja migran Indonesia justru gagal, dikarenakan beberapa oknum pengawas ketenagakerjaan kerja sama dengan pengusaha pengiriman PMI ilegal.

Sekali lagi kita menekankan perlunya kegiatan pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan, bekerjasama dengan stakeholder mitra pengawas ketenagakerjaan, termasuk P3HKI.

Semoga acara konferensi dan dirangkai rapat anggota luar biasa hari ini hingga besok dapat berjalan lancar, menghasilkan rumusan yang dapat membantu pemerintah menetapkan kebijakan-kebijakan yang berguna dalam pembangunan ketenagakerjaan di era disrupsi dan pandemi saat ini.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatu.

Jakarta, 12 November 2021

PEMBICARA KUNCI
SUIRWAN, AK. MM, MH
Deputi Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum

**“PENYELENGGARAAN DAN ARAH KEBIJAKAN PROGRAM JAMINAN
SOSIAL KETENAGAKERJAAN”**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatu, salam sejahtera untuk semua.

Yang Terhormat Ibu Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI, Haiyani Rumondang.

Yang terhormat ketua dan jajaran pengurus P3HKI

Yang terhormat anggota P3HKI yang hadir secara luring maupun melalui media meeting online.

Kami senang sekali bisa hadir bersama dalam acara Konferensi Ke-4 P3HKI yang digelar hari ini sampai besok dan sekaligus Rapat Anggota P3HKI tahun 2021 di masa pandemi masih belum berlalu.

Bapak ibu hadirin yang saya muliakan. Dalam penyelenggaraan program jaminan sosial, BPJS terkait dengan fungsi-fungsi aparatur pemerintah terkait, baik di tingkat Pusat maupun di Daerah. Keterkaitan fungsi dan tugas dilaksanakan dalam bentuk upaya memadukan (mengintegrasikan), menyerasikan, dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan untuk pencapaian sasaran dan tujuan bersama. Ketiga upaya ini dikenal dengan koordinasi fungsional, mulai dari proses perumusan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian.

Sarana atau mekanisme koordinasi fungsional dalam penyelenggaraan program jaminan sosial dapat berupa:

1. Kebijakan, sebagai alat/pedoman untuk memberi arah tujuan yang harus dicapai dalam penyelenggaraan program jaminan sosial.
2. Rencana, sebagai sarana untuk menuangkan secara jelas sasaran, cara melakukan, waktu pelaksanaan, pelaksana, dan lokasi
3. Prosedur dan tatakerja, memuat pelaku dan tugasnya, waktu pelaksanaan, mitra kerja yang dituangkan dalam manual, petunjuk teknis, petunjuk pelaksanaan, atau pedoman kerja.
4. Rapat dan taklimat (briefing), untuk menyatukan bahasa dan pemahaman mengenai suatu masalah, memberikan pengarahan, memperjelas atau menegaskan kebijaksanaan suatu masalah.
5. Surat keputusan bersama/surat edaran bersama, untuk menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan lintas instansi. Surat edaran perlu ditindaklanjuti dengan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis secara serasi dan saling menunjang.
6. Tim, Panitia, Kelompok Kerja, Gugus Tugas yang bersifat sementara untuk pelaksanaan tugas teknis operasional yang bersifat mendesak, multi sektor, multi disiplin, multi fungsi dan sulit dilaksanakan.
7. Pelayanan satu pintu, dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan jaminan sosial oleh satu instansi yang mewakili berbagai instansi lain yang masing-masing memiliki kewenangan tertentu atas sebagian urusan yang harus diselesaikan. Misalnya, proses pendaftaran, pengumpulan iuran, dan pembayaran santunan jaminan sosial /dana pensiun diselenggarakan bersama dengan pelayanan program bantuan sosial/pelayanan pajak.

Hubungan fungsional yang diatur dengan jelas dalam UU SJSN adalah hubungan antara dua organ utama SJSN yaitu DJSN dengan BPJS. DJSN berfungsi sebagai perumus kebijakan umum SJSN (regulator), sedangkan BPJS berfungsi sebagai penyelenggara program jaminan sosial. BPJS

berhubungan secara fungsional dengan DJSN dalam merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan program jaminan sosial nasional, usulan kebijakan investasi, usulan besaran iuran Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan, usulan perbaikan/perubahan peraturan perundangan jaminan sosial.

Selaku lembaga profesional di bidang jaminan sosial, BPJS memiliki pengetahuan, pengalaman dan data serta informasi yang sangat diperlukan dalam perumusan kebijakan dan peraturan perundangan di bidang jaminan sosial, bahkan di bidang-bidang lain yang terkait misalnya ketenagakerjaan, pelayanan kesehatan, penanggulangan kecelakaan kerja. Sebaliknya, BPJS memerlukan dukungan kebijakan dan regulasi yang dirumuskan atau dibentuk oleh Kementerian terkait guna menjaga keamanan dan keberlangsungan penyelenggaraan program jaminan sosial.

Oleh karenanya, tercipta hubungan fungsional antara BPJS dengan berbagai Kementerian terkait, antara lain yang membidangi urusan penyelenggaraan jaminan sosial, ketenagakerjaan, kesehatan, sosial, dan lainnya. Beberapa contoh hubungan fungsional yang tercipta antara BPJS dengan Lembaga-Lembaga Negara di tingkat pemerintahan Pusat adalah sebagai berikut:

1. BPJS Kesehatan bersama Kementerian Kesehatan membangun sistem kesehatan nasional, integrasi pelayanan kesehatan perorangan dengan pelayanan kesehatan masyarakat, pembangunan mutu pelayanan kesehatan, pembangunan sumber daya manusia kesehatan, penyediaan dan pemerataan fasilitas kesehatan dan perbekalan kesehatan, pengendalian harga pelayanan kesehatan, harga obat dan harga alat kesehatan, penanggulangan bencana, penanggulangan penyakit menular, dll.
2. BPJS bersama Kementerian Ketenagakerjaan membangun kebijakan pengupahan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
3. Hubungan BPJS dengan Kementerian Keuangan membangun integrasi kebijakan perpajakan dan jaminan sosial, serta integrasi data pajak dengan data jaminan sosial.
4. BPJS bersama Kementerian Sosial menyelenggarakan sistem perlindungan sosial terintegrasi, penetapan data terpadu fakir miskin.
5. BPJS bersama Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, Kementerian Hankam, Mabes POLRI membangun sistem manajemen informasi kepegawaian dan integrasi data kepesertaan jaminan sosial.
6. BPJS bersama BPS dalam implementasi kebijakan penyediaan statistik jaminan sosial, data-data lainnya yang diperlukan untuk perumusan besaran iuran, paket manfaat dan kebijakan jaminan sosial.
7. Dan lain sebagainya.

Pembangunan sistem jaminan sosial nasional termasuk salah satu urusan yang didesentralisasikan kepada Pemerintah Daerah (Pasal 22 huruf h UU No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah). Hubungan BPJS dengan Pemerintah Daerah terjalin antara lain dalam pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan program jaminan sosial di era desentralisasi dan otonomi daerah, integrasi data PNS Daerah dengan data Kepesertaan Jaminan Sosial, penyelenggaraan sistem kesehatan daerah.

BPJS Tenaga kerja sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan saat ini merupakan kelembagaan pengelolaan yang telah mengalami pertumbuhan dan perkembangan dari masa kemasa. Diawali pada Tahun 1978 dibentuk Perusahaan Umum Asuransi Tenaga Kerja (Perum Astek) kemudian berubah menjadi PT Astek di tahun 1990, di tahun 1995 menjadi PT Jamsostek sampai dengan Tahun 2013. Tahun 2014 kemudian menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Perjalanan sejarah Lembaga penyelenggaran tersebut dapat dilihat berikut ini:



Perubahan dan transformasi kelembagaan tersebut didukung oleh regulasi cukup banyak jumlahnya: 4 (empat) Undang-undang, 14 (empatbelas) Peraturan Pemerintah, 7 (tujuh) Peraturan Presiden, 11 (sebelas) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, 6 (enam) Peraturan Menteri Keuangan, 3 (tiga) Peraturan yang dikeluarkan oleh DJSN, 12 (duabelas) Peraturan BPJS Ketenagakerjaan, 2 (dua) Peraturan OJK.

Peraturan Perundang-undangan BPJS Ketenagakerjaan

Kategori	Jumlah	Detail Peraturan
Undang-Undang	4	<ol style="list-style-type: none"> UU 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional UU 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial UU 18/2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia UU 11/2020 tentang Cipta Kerja
Peraturan Pemerintah	14	<ol style="list-style-type: none"> PP 83/2013 tentang Modal Awal untuk BPJS Ketenagakerjaan PP 85/2013 tentang Hubungan Antar Lembaga BPJS PP 86/2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pember Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial PP No 88/2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Bagi Anggota Dewas dan Direksi BPJS PP No 99/2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan PP No 55/2015 tentang Perubahan PP 99/2013 PP No 44/2015 tentang Penyelenggaraan Program JKK dan JKM PP No 82/2019 tentang Perubahan PP No 44/2015 PP No 45/2015 tentang Penyelenggaraan Program JP PP No 46/2015 tentang Penyelenggaraan Program JHT PP No 60/2015 tentang Perubahan atas PP No/46/2015 PP No 44/2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik PP No 49/2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Selama Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 PP No 37/2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan	11	<ol style="list-style-type: none"> Permenaker No 29/2015 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun Permenaker No 44/2015 tentang Penyelenggaraan Program JKK dan JKM bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT pada Sektor Jasa Konstruksi Permenaker No 1/2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program JKK, JKM, dan JHT bagi Peserta Bukan Penerima Upah Permenaker No 10/2016 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja Serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja Permenaker No 11/2016 tentang Pelayanan Kesehatan dan Besaran Tarif dalam Penyelenggaraan Program JKK Permenaker No 35/2016 tentang Tata Cara Pemberian, Perizinan dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan dalam Program JHT Permenaker No 21/2017 tentang Perubahan Permenaker No 1/2016 Permenaker No 18/2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia Permenaker No 5/2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program JKK, JKM dan JHT Permenaker No 7/2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan, Rekomposisi Iuran dalam Program jaminan kehilangan Pekerjaan Permenaker No 15/2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan
Peraturan Dewan Jaminan Sosial Nasional	3	<ol style="list-style-type: none"> Peraturan Menteri Keuangan No Nomor 34/PMK.02/2015 tentang Manfaat Tambahan Lainnya dan Insentif Bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Peraturan Menteri Keuangan No 112/PMK.02/2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 34/PMK.02/2015 Peraturan Menteri Keuangan No Nomor 242/PMK.02/2016 tentang Standar Kesehatan Keuangan Aset Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Peraturan Perundang-undangan BPJS Ketenagakerjaan

7 Peraturan Presiden	12 Peraturan BPJS Ketenagakerjaan
1. Perpres No 108/2013 tentang Bentuk dan Isi Laporan Pengelolaan Program Jaminan Sosial	1. PerBPJS No 1/2014 tentang Tata Cara Pengawasan dan Pemeriksaan atas Kepatuhan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
2. Perpres No 109/2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial	2. PerBPJS No 2/2014 tentang Manfaat Layanan Tambahan BPJS Ketenagakerjaan
3. Perpres No 110/2013 tentang Gaji atau Upah dan Manfaat Tambahan Lainnya Serta Insentif Bagi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi	3. PerBPJS No 5/2015 tentang Tata Cara Pemberian Nomor, Sertifikat, Perubahan Data Kepesertaan, dan Pembayaran Iuran Program Jaminan Pensiun
4. Perpres No 74/2014 tentang Pedoman Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Kesehatan dan Bidang Ketenagakerjaan	4. PerBPJS No 6/2015 tentang Unit Pengendali Mutu Pelayanan dan Penanganan Pengaduan Peserta
5. Perpres No 81/2015 tentang Tata Cara Pemilihan Dan Penetapan Anggota Dewan Pengawas Dan Anggota Direksi Serta Calon Anggota Pengganti Anatarwaktu Dewan Pengawas Dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	5. PerBPJS No 7/2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembayaran Manfaat JHT
6. Perpres No 7/2019 tentang Penyakit Akibat Kerja	6. PerBPJS No 1/2016 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan Bagi Pemberi Kerja dan Pekerja Penerima Upah Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Kanal Pelayanan
7. Perpres No 25/2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	7. PerBPJS No 3/2018 tentang Unit Pengendali Mutu Pelayanan dan Penanganan Pengaduan Peserta
	8. PerBPJS No 1/2020 tentang Pelatihan Vokasi Bagi Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
6 Peraturan Menteri Keuangan	9. PerBPJS No 4/2018 tentang Pendaftaran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik
1. Peraturan Menteri Keuangan No Nomor 34/PMK.02/2015 tentang Manfaat Tambahan Lainnya dan Insentif Bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	10. PerBPJS No 3/2020 tentang Mekanisme Penetapan dan Distribusi Hasil Pengembangan Dana Jaminan Sosial Hari Tua
2. Peraturan Menteri Keuangan No 112/PMK.02/2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 34/PMK.02/2015	11. PerBPJS No 1/2021 tentang Bentuk Kartu Peserta, Sertifikat Kepesertaan, Dan Formulir Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
3. Peraturan Menteri Keuangan No Nomor 242/PMK.02/2016 tentang Standar Kesehatan Keuangan Aset Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	12. PerBPJS 2 Tahun 2021 tentang Lavanan Syariah Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Provinsi Aceh
4. Peraturan Menteri Keuangan No 241/PMK.02/2020 tentang Dana Operasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2021	
5. Peraturan Menteri Keuangan No 186/PMK.02/2020 tentang Tata Cara Pengesahan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	2 Ketentuan OJK Khusus BPJS Ketenagakerjaan
6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 148/PMK.02/2021 tentang Tata Cara Penyelesaian, Pencairan, Pengeunaan, dan Pertanggungjawaban Dana Awal dan Akumulasi Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	1. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 5/POJK.05/2013 Tentang Pengawasan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial oleh Otoritas Jasa Keuangan
	2. Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 20/SEOJK.05/2014 Tentang Laporan Bulanan Pengelolaan Program Jaminan Ketenagakerjaan Bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;

Sejumlah putusan Mahkamah Konstitusi juga telah menjadikan beberapa Pasal dalam UU No 40 Tahun 2004 dan UU No 24 Tahun 2011 tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sebagaimana dapat dilihat dalam slide berikut:

Putusan Mahkamah Konstitusi

<p>1. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 07/PUU-III/2005 <u>Pengujian atas UU 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Menyatakan Pasal 5 ayat (2), (3), dan (4) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Menyatakan Pasal 5 ayat (2), (3), dan (4) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; 	<p>3. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU XVIII/2020 <u>Pengujian atas UU 24 / 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Menyatakan Pasal 57 huruf e dan Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat; Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.
<p>2. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XVII/2019 <u>Pengujian atas UU 24 / 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Menyatakan Pasal 57 huruf f dan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat; Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya. 	

Berkaitan dengan cakupan kepesertaan. Keanggotaan atau peserta BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas:

- Jasa Konstruksi (JAKON)**, yakni Pihak-pihak yang termasuk dalam kelompok jasa konstruksi yaitu mereka yang bekerja di sebuah penyedia layanan berupa konsultasi atas berbagai tahapan pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah konstruksi. Konsultasi yang dilakukan meliputi perencanaan, pengawasan, serta pelaksanaan.

2. **Penerima Upah (PU)**, yakni Pekerja yang digolongkan dalam penerima upah yaitu mereka yang melakukan pekerjaan kemudian mendapatkan imbalan dari pihak pemberi kerja. Imbalan tersebut dapat berupa upah, gaji, maupun jenis imbalan yang lain.
3. **Bukan Penerima Upah (BPU)**, yakni jenis anggota penerima upah jika dirinya memperoleh pendapatan yang bersumber dari bisnis yang dijalankan sendiri. Beberapa pekerjaan yang termasuk dalam kelompok ini diantaranya dokter, tukang ojek, pedagang keliling, pengacara, dan lainnya.
4. **Pekerja Migran Indonesia (PMI)**, yakni seorang WNI yang melakukan sebuah pekerjaan di luar negeri, baik akan, sedang, maupun sudah selesai melakukan pekerjaan tersebut.

Berikut Slide paparannya:

Cakupan Kepesertaan

JASA KONSTRUKSI
Layanan Jasa Konsultasi
Perencanaan pekerjaan konstruksi,
Pelaksanaan Pekerjaan konstruksi
dan Konsultasi Pengawasan
pekerjaan Konstruksi

PEKERJA BUKAN PENERIMA UPAH (BPU)
Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di Luar Hubungan Kerja (LHK) adalah setiap orang yang berusaha sendiri yang pada umumnya bekerja pada usaha-usaha ekonomi informal

PEKERJA MIGRAN INDONESIA
Warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

PEKERJA PENERIMA UPAH (PU)
Setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima gaji atau upah

Program BPJS Ketenagakerjaan saat ini tersedia sebagai berikut:

- a. **Program Jaminan Hari Tua (JHT)**, yakni Jenis program yang satu ini sangat membantu Anda ketika telah sampai di masa Anda sudah tidak produktif. Jadi, ketika Anda sudah tidak bekerja karena keterbatasan usia, Anda akan mendapatkan sejumlah uang dari pemerintah untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- b. **Program Jaminan Pensiun (JP)**, yakni seseorang yang pensiun, baik karena cacat, usia, meninggal, maupun mutasi secara tetap ke luar negara Indonesia. Saat memasuki masa tersebut, Anda dapat tetap mempertahankan kondisi kesejahteraan dengan mengikuti program tersebut.
- c. **Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)**, yakni jenis jaminan yang diberikan dalam rangka melindungi tenaga kerja dari kemungkinan risiko pekerjaan berupa kecelakaan kerja.
- d. **Program Jaminan Kematian (JKM)**, yakni ketika seorang pekerja yang terdaftar dalam program JKM meninggal dunia saat masih aktif sebagai karyawan yang bukan disebabkan karena kecelakaan kerja, maka berhak mendapatkan sejumlah dana. Dana tersebut diserahkan pada pihak ahli waris.



Manfaat Program JAMSOSTEK

1. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan:
 - a) Program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan,
 - b) Sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.
2. Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis.
3. Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial ini menggunakan mekanisme Asuransi Sosial.

Program bagi Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja (TK DHK) dan Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TK LHK), mencakup:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Kematian (JK)

Program bagi Tenaga Kerja Jasa Konstruksi (HBK JK), mencakup:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JK)

Bukan Pekerja Penerima Upah



Demikian paparan kami, semoga bermanfaat menambah wawasan dan kita akan berdiskusi untuk bagaimana mengembangkan system jaminan sosial agar mencapai tujuan yang diharapkan, memberi manfaat dan perlindungan bagi semua. Terimakasih dan mohon maaf atas segala khilaf dan salah. Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatu.

Jakarta, 12 November 2021

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Kata Sambutan: Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI (Haiyani Rumondang)	ii
Pembicara Kunci: Deputi Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum (Suirwan, Ak.M.M, M.H.)	vi
Daftar Isi	xiii
Masalah Penerapan <i>Legal Standing</i> Dalam Praktik Kegiatan Bidang Ketenagakerjaan (Abdul Khakim)	1
Reformasi Sistem Jaminan Sosial: Suatu Kajian Teoretis (Ahmad Anshory, Abdul Khakim, Agusmidah, Ningrum Natasya Sirait, Joko Ismono)	10
Pokok-Pokok Kebijakan Pengupahan Sesudah Undang-Undang Cipta Kerja (Agusmidah)	21
Penerapan Sanksi Pidana Dalam Penegakan Upah Minimum Selama Masa Covid-19 (Chamdani)	27
Upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Melalui Pembebasan Biaya Penempatan (Dios Aristo Lumban Gaol, Agusmidah, Fithriatus Shalihah)	36
Peran LTSA Di Jawa Tengah Dalam Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Pra Kerja (Fithriatus Shalihah, Agusmidah, Dios Aristo Lumbangaol)	46
Menanti Society 5.0 Dalam Hubungan Industrial (Johan Imanuel)	58
Desain Penetapan Upah Dalam Rangka Perlindungan Penghasilan Yang Layak Bagi Pekerja Dan Perlakuan Yang Adil Terhadap Pengusaha (Khairani, Gusminarti, Handko Gulo)	64
Pemeriksaan Ulang Atas Penetapan Pengawas Dinas Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 (Nason Nadeak)	73
Urgensi Eksistensi Badan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Dalam Upaya Optimalisasi Perlindungan Pekerja/Buruh (Parningotan Malau)	77
Asas Keseimbangan Dalam Pengaturan Pembentukan Hubungan Kerja Setelah Diundangkan Undang-Undang Cipta Kerja (Susilo Andi Darma)	91

MASALAH PENERAPAN *LEGAL STANDING* DALAM PRAKTIK KEGIATAN BIDANG KETENAGAKERJAAN

Abdul Khakim

Fakultas Humaniora dan Kesehatan Universitas Mulia Balikpapan
Email: hakim_cons@yahoo.com; abdulkhakim@universitasmulia.ac.id

Abstrak— Pemahaman tentang *legal standing* dalam praktik kegiatan bidang ketenagakerjaan ternyata masih menyisakan masalah, tidak hanya di tingkat perusahaan melainkan juga terjadi hingga tingkat pusat. Setidaknya terdapat dua masalah krusial yang perlu dikaji, yaitu: (a) pemberian kuasa dari pekerja/buruh anggota SP/SB di tingkat perusahaan kepada pengurus SP/SB pusat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan (b) pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama oleh pengurus organisasi pengusaha tingkat pusat. Tampaknya kedua masalah tersebut sebagai akibat ketidakharmonisan regulasi antara UU 21/2000, UU 13/2013, dan UU 2/2004 sehingga memicu berbagai perbedaan tafsir dan implementasi dalam praktik kegiatan bidang ketenagakerjaan, baik oleh pengurus SP/SB maupun pengurus organisasi pengusaha. Permasalahan ini dikaji dengan metode studi kepustakaan, dengan berbagai pendekatan baik pendekatan konseptual, pendekatan peraturan perundang-undangan, maupun pendekatan kasus. Hasil pembahasan menunjukkan adanya ketidakharmonisan regulasi antara UU 21/2000 dengan UU 13/2003 dan UU 2/2004. Kesimpulan: (1) Pemberian kuasa dari pekerja/buruh sebagai anggota SP/SB di tingkat perusahaan secara hukum tidak dapat langsung kepada pengurus SP/SB tingkat nasional tanpa melalui penjenjangan organisasi tingkat perusahaan, kabupaten/kota dan provinsi; dan (2) Pengurus SP/SB tingkat nasional dan pengurus organisasi pengusaha tingkat nasional tidak berhak membuat dan mendaftarkan perjanjian kerja bersama. Rekomendasinya, pemerintah perlu merevisi Pasal 25 ayat (2) UU 21/2000 dan Pasal 1 angka 2 PerMen 28/2014 agar terjadi harmonisasi dengan pengaturan dengan UU 13/2003 dan UU 2/2004 serta melakukan sosialisasi intensif kepada pengurus SP/SB dan pengusaha tentang pemahaman *legal standing* agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kata kunci: Masalah *Legal Standing*; Praktik Bidang Ketenagakerjaan.

I. Latar Belakang

Persoalan *legal standing* dalam praktik kegiatan bidang ketenagakerjaan ternyata tidak hanya terjadi pada saat beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi juga terjadi dalam berbagai kegiatan lain di antaranya pada saat pemberian kuasa dari pekerja/buruh kepada SP/SB dalam proses perselisihan hubungan industrial (perundingan bipartit dan mediasi), pembuatan perjanjian kerja bersama, dan lain-lain. Ada pula yang berpendapat bahwa untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, SP/SB tidak perlu lagi surat kuasa dengan alasan hal tersebut berlaku otomatis karena sudah diatur dalam Pasal 25 ayat (1) huruf b UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU 21/2000). Bahkan pernah terjadi, seorang dosen hukum perburuhan sebuah PTN menjadi kuasa hukum suatu perusahaan BUMN untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Masalah yang sangat mendasar, jika memang benar SP/SB dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial berlaku otomatis dan tanpa surat kuasa, atau seorang dosen sebuah PTN berhak menjadi kuasa hukum suatu perusahaan BUMN untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, bagaimana *legal standing*-nya?

Menurut Saleh Adiwinata (Dekan FH UNPAD, Bandung, 1979—1982) bahwa “*om de wet goed te kunnen begrijpen moet men het recht bestuderen*” (untuk dapat mengerti/memahami undang-undang secara baik, kita harus mempelajari hukum).¹ Artinya, jangan memahami undang-undang itu secara parsial hanya karena baru membaca 1 atau 2 pasal saja, melainkan harus komprehensif dengan memerhatikan beberapa pasal dalam undang-undang yang bersangkutan dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya. Untuk dapat memahami undang-undang tersebut seseorang perlu

¹ Adiwinata, Saleh, *Bahasa Hukum Belanda—Indonesia*, Cet. I, Penerbit Alumni, Bandung, 1992, hal. 25.

melakukan pendekatan melalui berbagai penafsiran atau interpretasi, baik secara otentik, gramatikal, sistematis, historis, sosiologis, maupun beberapa penafsiran atau interpretasi lainnya.²

Boleh jadi pada tahapan kegiatan yang non-litigasi (proses di luar pengadilan), mengenai *legal standing* ini kurang mendapat perhatian yang memadai dan bahkan tidak dipersoalkan sama sekali oleh salah satu pihak. Namun, pada tahapan kegiatan litigasi (proses beracara di pengadilan) mengenai *legal standing* ini tidak bisa ditawar-tawar lagi, karena sudah terikat dan menyangkut prosedur beracara di pengadilan. Oleh karenanya, para pihak yang beracara di pengadilan harus bertindak cermat dan tidak boleh ceroboh atau *gambling*. Celah sekecil apa pun akan menjadi peluang pihak lawan untuk mempersoalkan, termasuk salah satu di antaranya mengenai *legal standing* tersebut. Ketika salah satu pihak tidak memiliki *legal standing*, maka pihak lawan akan dengan mudah mempersoalkan dan menjadikannya sebagai bahan eksepsi. Tidak jarang hanya karena persoalan *legal standing*, akibatnya gugatan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

Kalangan pengurus SP/SB dan organisasi pengusaha sudah barang tentu perlu memahami secara baik dan tuntas tentang arti dan pentingnya *legal standing* sehingga terhindar dari dampak yang merugikan pihaknya juga anggota yang diwakilinya. Kecerobohan terhadap *legal standing*—khususnya saat beracara di PHI—akan berisiko terjadi pemborosan tenaga, waktu, dan biaya, yang mengakibatkan ketidakefektifan kegiatan organisasi yang dilakukannya. Dengan memerhatikan dan menerapkan *legal standing* secara cermat dalam setiap rangkaian kegiatan bidang ketenagakerjaan akan mampu mendorong performa kerja SP/SB dan organisasi pengusaha secara efektif dan efisien.

II. Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas, ditetapkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pekerja/buruh sebagai anggota SP/SB di tingkat perusahaan dapat memberikan kuasa langsung kepada pengurus SP/SB tingkat nasional tanpa melalui penjurangan organisasi tingkat perusahaan, kabupaten/kota dan provinsi?
2. Apakah pengurus SP/SB tingkat nasional dan pengurus organisasi pengusaha tingkat nasional berhak membuat dan melakukan perundingan perjanjian kerja bersama dengan alasan dan dasar adanya surat kuasa dari jenjang organisasi di tingkat bawahnya?
3. Apa yang perlu dilakukan pemerintah untuk harmonisasi regulasi antara UU 21/2000 dan UU 13/2013 sehingga tercipta persamaan persepsi dan implementasi dalam praktik kegiatan bidang ketenagakerjaan?

III. Pembahasan

Secara yuridis membahas *legal standing* dalam kegiatan bidang ketenagakerjaan akan sangat erat dengan fungsi organisasi, baik SP/SB maupun pengusaha, khususnya yang terkait dengan fungsi pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini tampak jelas pengaturannya pada ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf a dan b dan Pasal 25 ayat (1) UU 21/2000, Pasal 116 ayat (1) UU 13/2003, dan Pasal 87 UU 2/2004.

Sayangnya, pengaturan ketiga undang-undang tersebut tidak harmonis, walaupun dalam ketentuan Pasal 25 ayat (2) UU 21/2000 sudah ditegaskan bahwa pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. Pengertian *Legal Standing*

Menurut Harjono, pengertian *legal standing* adalah keadaan di mana seseorang atau suatu pihak ditentukan memenuhi syarat dan oleh karena itu mempunyai hak untuk mengajukan permohonan perselisihan atau sengketa atau perkara di depan Mahkamah Konstitusi (MK). Pemohon yang tidak

² Menurut Syahrani (1999: 63—75), penafsiran hukum meliputi penafsiran menurut arti perkataan (istilah), sejarah (*historische interpretatie*), sistem yang ada dalam hukum (*systematische interpretatie, dogmatic interpretatie*), keadaan dalam masyarakat (*sociologische interpretatie, teleologische interpretatie*), dan otentik (*authentieke interpretatie*).

Pendapat lain menurut Muchsin (2005: 121—124), interpretasi hukum meliputi interpretasi gramatikal, sistematis atau logika, historis, teleologis atau sosiologis, komparatif, antisipatif atau futuristis, restriktif, dan ekstensif.

memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) akan menerima putusan MK yang menyatakan permohonannya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).³ Lebih lanjut, istilah *legal standing* dikenal pula dengan istilah kedudukan hukum pemohon. Kedudukan hukum (*legal standing*) adalah adaptasi dari istilah *personae standi in judicio* artinya adalah hak untuk mengajukan gugatan atau permohonan di depan pengadilan.⁴ Terkait *legal standing* ini Sudikno Mertokusumo berpendapat ada dua jenis tuntutan hak, yakni:

- a. Tuntutan hak yang mengandung sengketa disebut **gugatan**, di mana sekurang-kurangnya ada dua pihak. Gugatan termasuk dalam kategori peradilan *contentieux* (*contentieux jurisdictie*) atau peradilan yang sesungguhnya.
- b. Tuntutan hak yang tidak mengandung sengketa disebut **permohonan**, di mana hanya terdapat satu pihak saja. Permohonan termasuk dalam kategori peradilan *volunteer* atau peradilan yang tidak sesungguhnya.⁵

Legal standing merupakan lembaga yang berasal dari sistem *common law*. *Legal standing* diadopsi dan diakui eksistensinya di dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Hal ini dilakukan semata-mata demi kepentingan dan kebutuhan hukum. *Legal standing* merupakan hak gugat yang diberikan oleh undang-undang kepada lembaga swadaya masyarakat yang bergerak di bidang tertentu yang tidak secara langsung menjadi korban untuk mengajukan tuntutan hak.

Pada prinsipnya istilah *legal standing* dapat diartikan secara luas yaitu akses orang perorangan atau kelompok/organisasi di pengadilan sebagai pihak penggugat. Secara konvensional hak gugat hanya bersumber pada prinsip “tiada gugatan tanpa kepentingan hukum” (*point d’interest pont d’action*). Kepentingan hukum (*legal interest*) yang dimaksud adalah merupakan kepentingan yang berkaitan dengan kepemilikan (*proprietary interest*) atau kepentingan material berupa kerugian yang dialami secara langsung (*injury in fact*).

Perkembangan hukum konsep hak gugat konvensional berubah secara pesat seiring pula dengan perkembangan hukum yang menyangkut hajat hidup orang banyak (*public interest law*) di mana seorang atau sekelompok orang atau organisasi dapat bertindak sebagai penggugat dapat bertindak sebagai penggugat walaupun tidak memiliki kepentingan hukum secara langsung, tetapi dengan didasari oleh suatu kebutuhan untuk memperjuangkan kepentingan masyarakat luas atas pelanggaran hak-hak publik seperti lingkungan hidup, perlindungan konsumen, hak-hak sipil dan politik.⁶

Dalam beracara di Mahkamah Konstitusi, *legal standing* menjadi syarat mutlak untuk mengajukan perkara. Persyaratan *legal standing* mencakup syarat formal sebagaimana yang ditentukan dalam undang-undang dan syarat materiil yakni adanya kerugian konstitusional akibat keberlakuan undang-undang yang bersangkutan. Lalu, bagaimana mengenai *legal standing* dalam praktik kegiatan bidang ketenagakerjaan di Indonesia?

Ketentuan Pasal 87 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (disingkat: UU 2/2004) secara tegas telah mengatur bahwa SP/SB dan organisasi pengusaha **dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya**. Bahkan dalam Penjelasan Pasal 87 UU 2/2004 juga dinyatakan cakupan jenjang pengurus SP/SB mulai tingkat perusahaan, kabupaten/kota, provinsi hingga pusat (nasional).

Berikutnya, juga diatur sistem keanggotaan SP/SB dalam ketentuan Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 7 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (disingkat: UU 21/2000) telah diatur bahwa pembentukan SP/SB dilakukan secara gradual dengan pola dari bawah ke atas (*bottom up*), yang bermula dengan syarat pembentukan SP/SB minimal anggota 10 (orang) orang pekerja/buruh di tingkat perusahaan.

³ Harjono (2008: 176) dalam Tim Penyusun, *Hukum Acara Konstitusi*, Cet. I, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2010, hal. 98—99.

⁴ *Ibid.*

⁵ Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cet. III, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1981, hal. 23. Lihat juga pendapat Harahap, Yahya, *Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Cet. III, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal. 28—29 dan 46—48.

⁶ <https://suduthukum.com/2016/09/pengertian-legal-standing.html>, diakses pada 28 Desember 2021.

Berdasarkan ketentuan Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, dan Pasal 8 UU 21/2000 dan Pasal 87 UU 2/2004 tersebut dapat dipahami bahwa:

- a. prinsip pembentukan organisasi SP/SB menganut **pola dari bawah ke atas (*bottom up*)**, bukan dari atas ke bawah (*top down*).
- b. dengan pola *bottom up* demikian, maka **secara faktual yang memiliki anggota pekerja/buruh secara langsung adalah SP/SB tingkat perusahaan**. Bukan federasi atau konfederasi SP/SB (jika secara kewilayahan DPC, DPD, atau DPP).

Memang mengenai penjenjangan organisasi sesuai dengan wilayah pemerintahan diatur tersendiri dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga masing-masing SP/SB [Pasal 8 UU 21/2000 berikut Penjelasannya]. Dalam kenyataan praktik, penjenjangan organisasi SP/SB, federasi dan konfederasi SP/SB, umumnya disebut:

- a. Pengurus Unit Kerja (PUK) atau Pengurus Komisariat (PK) untuk struktur organisasi di wilayah atau tingkat perusahaan.
- b. Dewan Pengurus Cabang (DPC), untuk struktur organisasi di wilayah kabupaten/kota.
- c. Dewan Pengurus Provinsi (DPD) atau Koordinator Wilayah (Korwil), untuk struktur organisasi di wilayah provinsi.
- d. Dewan Pengurus Pusat (DPP), untuk struktur organisasi di wilayah nasional.

Di samping mengenai penjenjangan organisasi tersebut juga diatur kewajiban bagi organisasi pekerja/buruh untuk melakukan pemberitahuan dan pencatatan (Pasal 18 dan Pasal 23 UU 21/2000, yang secara hukum sangat terkait dengan fungsi dan hak menjalankan organisasi sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dan Pasal 25 ayat (1) huruf a dan b UU 21/2000. Yang pelaksanaan fungsi dan hak tersebut harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 25 ayat (2) UU 21/2000).

Bahkan apabila merujuk sistem penjenjangan organisasi SP/SB dalam ketentuan Pasal 4 huruf a dan Pasal 5 huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-201/MEN/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial (disingkat: KepMen 201/2001), maka:

- a. salah satu kepengurusan Kabupaten/Kota berkedudukan di Ibukota Provinsi yang bersangkutan; dan
- b. salah satu kepengurusan Provinsi berkedudukan di Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam ketentuan Pasal 6 KepMen 201/2001 juga tegas diatur bahwa:

"Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 5 wajib memiliki kantor dan alamat yang jelas di tempat kedudukan masing-masing."

Pengaturan demikian menunjukkan bahwa kedudukan masing-masing jenjang organisasi SP/SB itu harus jelas dan berada di ibukota wilayah yang bersangkutan sesuai tingkatan. Artinya, kedudukan masing-masing kantor dan alamat:

- a. DPC berada di ibukota kabupaten/kota wilayah yang bersangkutan;
- b. DPD berada di ibukota provinsi wilayah yang bersangkutan; dan
- c. DPP berada di ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pada hakikatnya dapat dipahami pula bahwa dalam sistem pengaturan UU 21/2000 yang memiliki anggota hanyalah SP/SB di tingkat perusahaan. Namun demikian, anggota SP/SB di tingkat perusahaan tetap dapat memberikan kuasa kepada jenjang organisasi di atasnya **sepanjang jenjang organisasi SP/SB tersebut memenuhi ketentuan** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 23, dan Pasal 25 UU 21/2000;

2. Syarat-syarat *Legal Standing* bagi Organisasi Pekerja/Buruh dan Organisasi Pengusaha

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa *legal standing* mencakup syarat formal dan syarat materiil sebagaimana yang ditentukan dalam undang-undang. Menurut penulis, *legal standing* dalam praktik kegiatan bidang ketenagakerjaan terinci kurang lebih sebagai berikut:

A. Syarat Formil	
Organisasi Pekerja/Buruh	Organisasi Pengusaha
(1)	(2)
1) <u>Telah memberitahukan secara tertulis</u> kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan: <ol style="list-style-type: none"> a. daftar nama anggota; b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga; dan c. susunan dan nama pengurus (Pasal 18 UU 21/2000). 	1. Organisasi pengusaha <u>yang khusus membidangi ketenagakerjaan dan telah terakreditasi oleh Kamar Dagang dan Industri (KADIN)</u> ⁷ [Pasal 10, Pasal 11, dan Pasal 12 KepMen 201/2001].
2) Sesuai jenjang tingkatan organisasi <u>telah memiliki bukti pencatatan</u> dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat [Pasal 18 ayat (1) UU 21/ 2000].	-
3) Keberadaan pengurus SP/SB yang memiliki bukti pencatatan <u>harus memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya</u> sesuai tingkatannya (Pasal 23 UU 21/2000).	-
4) <u>Wajib memiliki kantor dan alamat yang jelas</u> di tempat kedudukan masing-masing (Pasal 6 KepMen 201/2001).	2. <u>Wajib memiliki kantor dan alamat yang jelas</u> di tempat kedudukan masing-masing (Pasal 16 KepMen 201/2001).
B. Syarat Materiil	
Organisasi Pekerja/Buruh	Organisasi Pengusaha
(1)	(2)
1) <u>Memenuhi syarat minimal jumlah keanggotaan</u> dalam pembentukan SP/SB, federasi SP/SB, dan konfederasi SP/SB (Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 7 UU 21/2000).	1) <u>Memenuhi syarat minimal jumlah keanggotaan perusahaan</u> sesuai tingkatan wilayahnya (Pasal 10, Pasal 11, dan Pasal 12 KepMen 201/2001).
2) <u>Mewakili anggotanya sesuai penjenjangan organisasi</u> yang diatur secara internal SP/SB yang bersangkutan (Pasal 87 UU 2/2004 <i>jo.</i> Pasal 8 UU 21/2000).	2) <u>Mewakili anggotanya</u> sesuai tingkatan wilayahnya (Pasal 87 UU 2/ 2004).
3) <u>Keterwakilan anggota dilakukan secara berjenjang sesuai tingkatan wilayah pemerintah</u> , mulai tingkat perusahaan, kabupaten/kota, provinsi, dan nasional (Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 5 KepMen 201/2001).	-
4) <u>Melaksanakan hak-hak</u> sebagaimana dimaksud Pasal 25 ayat (1) UU 21/ 2000 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku [Pasal 25 ayat (2) UU 21/ 2000].	-

⁷ Kamar Dagang dan Industri adalah suatu wadah bagi pengusaha Indonesia dan merupakan induk organisasi dari Organisasi Perusahaan dan Organisasi Pengusaha yang bergerak dalam bidang perekonomian (Pasal 1 huruf a Lampiran I Keputusan Presiden Nomor 14 Tahun 2004 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Kamar Dagang dan Industri).

Mengingat karena adanya perbedaan konseptual, maka apabila diperbandingkan dengan syarat kelayakan (*adequacy of representation*) dalam LSM *legal standing* tampak juga perbedaan sehingga tidak lagi diserahkan sepenuhnya kepada penilaian hakim, melainkan ada kondisi objektif yaitu harus memenuhi ketentuan: (a) organisasi harus sudah didaftar; (b) berbentuk badan hukum atau yayasan; (c) dalam anggaran dasarnya menyebutkan tujuan didirikannya organisasi; dan (d) telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan anggaran dasar organisasi.⁸

Dari uraian pada tabel di atas, tampak adanya perbedaan persyaratan yang kontras antara organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha, di mana persyaratan untuk organisasi pekerja/buruh lebih banyak dan terinci dibandingkan persyaratan untuk organisasi pengusaha. Namun demikian, setidaknya persyaratan tersebut sudah menegaskan bahwa agar organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dan dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial **haruslah terlebih dahulu memenuhi syarat-syarat baik secara formil maupun materiil** sehingga sah dan memiliki kapasitas hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. *Legal Standing* bagi Organisasi Pekerja/Buruh untuk Mewakili Anggotanya dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Salah satu persoalan keterwakilan anggota oleh organisasi pekerja/buruh dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pemberian kuasa dari pekerja/buruh anggota SP/SB di tingkat perusahaan kepada pengurus SP/SB tingkat nasional.

Seberapa urgensinya *legal standing* bagi organisasi pekerja/buruh untuk mewakili anggotanya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial? Menurut penulis, urgensi *legal standing* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk memastikan status subjek—termasuk pihak yang mewakili—dengan membuktikan identitas diri yang memenuhi persyaratan terkait hak-hak tertentu yang dijamin peraturan perundang-undangan yang dilanggar oleh pihak lainnya, dalam hal ini pengusaha.

Beberapa hal yang krusial dan sangat mendasar terkait *legal standing* yang terlebih dahulu harus jelas dan *clear*, yakni:

1. Status keanggotaan para pekerja dalam organisasi pekerja/buruh tingkat perusahaan telah memenuhi syarat dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk memperjelas status keanggotaan para pekerja/buruh **dibuktikan dengan Kartu Tanda Anggota SP/SB** (Pasal 121 UU 13/2003) **atau pernyataan tertulis bagi pekerja/buruh yang tidak memiliki KTA dan bukti sebagai karyawan di perusahaan** [Pasal 20 ayat (3) dan (8) PerMen 28/2014].

2. Kelembagaan organisasi pekerja/buruh telah memiliki struktur organisasi secara berjenjang mulai tingkat perusahaan, kabupaten/kota, provinsi, hingga nasional.

Kendatipun penjenjangan organisasi SP/SB, federasi dan konfederasi SP/ SB diatur secara internal dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, **secara formal harus jelas tingkatan wilayah pemerintahannya** sesuai dengan Penjelasan Pasal 8 UU 21/2000.

Jadi pola pembentukannya berjenjang dengan keanggotaan sebagai berikut:

- SP/SB, beranggotakan pekerja/buruh (minimal 10 orang pekerja/ buruh);
- Federasi, beranggotakan SP/SB (minimal 5 SP/SB); dan
- Konfederasi, beranggotakan Federasi (minimal 3 federasi).

Atau:

- SP/SB tingkat unit/perusahaan, beranggotakan pekerja/buruh;
- DPC, beranggotakan SP/SB;
- DPD, beranggotakan DPC; dan
- DPP, beranggotakan DPD/Korwil.

Dengan demikian, **pembentukan organisasi SP/SB basic-nya murni bermula dan berada pada tingkat perusahaan dengan pola dari bawah ke atas (*bottom up*)**, bukan dari atas ke bawah (*top down*). Artinya, **pemberdayaan dari bawah melalui penguatan**

⁸ Adi Nugroho, Susanti, *Class Action dan Perbandingannya dengan Negara Lain*, Cet. II, Edisi Revisi, Penerbit Kencana - Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hal. 381.

fungsi organisasi SP/ SB di tingkat perusahaan menjadi sebuah keniscayaan yang harus didorong dan ditumbuhkembangkan, karena memang penerapan praktis prinsip-prinsip hubungan industrial yang mendasar tumbuh dan berjalan di tingkat perusahaan. Dengan penjenjangan organisasi yang jelas tersebut, maka pemberian kuasa dari pekerja/buruh sebagai anggota SP/SB di tingkat perusahaan **secara hukum harus melalui penjenjangan organisasi secara gradual dan tidak dapat memberikan kuasa secara langsung kepada pengurus organisasi pekerja/buruh tingkat nasional**.

3. Setiap jenjang organisasi tersebut telah memiliki bukti pencatatan dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Bukti pencatatan dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat [Pasal 18 ayat (1) UU 21/2000] **menjadi sangat penting karena terkait dengan hak menjalankan kegiatan organisasi** [Pasal 25 ayat (1) UU 21/2000]. Hal ini berarti, apabila organisasi pekerja/buruh belum memiliki bukti pencatatan, maka **otomatis secara hukum organisasi pekerja/buruh tersebut tidak berhak menjalankan kegiatan organisasi** sebagaimana dimaksud Pasal 25 ayat (1) UU 21/2000.

Terkait dengan kata “setempat” adalah bukti pencatatan dari instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan **kabupaten/kota setempat** di mana organisasi pekerja/buruh didirikan. Jadi bukan hanya bukti pencatatan Dewan Pengurus Pusat (DPP), **karena sistem pembentukan SP/SB di Indonesia menganut pola dari bawah ke atas (bottom up) bukan dari atas ke bawah (top down)** (lihat ketentuan Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 7 UU 21/2000).⁹

Menurut penulis, persoalan *legal standing* tidak cukup hanya dijawab standar bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota SP/SB sebagaimana Pasal 5 ayat (1) UU 21/2000 *jo.* Pasal 104 ayat (1) UU 13/2003, tetapi harus memerhatikan dan berpedoman pada ketentuan: (a) Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 18, dan Pasal 23 UU 21/2000; (b) Pasal 87 UU 2/2004; dan (c) Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5, dan Pasal 6 KepMen 21/2001, yang **kesemuanya tetap harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku [Pasal 25 ayat (2) UU 21/2000]**.

Oleh sebab itu, setiap pemberian kuasa harus dipastikan terlebih dahulu kedudukan hukum (*legal standing*)-nya, **apakah syarat-syarat baik secara formil maupun formil di atas telah dipenuhi atau belum oleh pengurus organisasi pekerja/buruh tingkat nasional sebagai wakil pekerja/buruh?** Apabila terbukti tidak terpenuhi syarat-syarat tersebut, maka pemberian kuasa oleh pekerja/buruh sebagai anggota organisasi pekerja/buruh tingkat perusahaan kepada pengurus organisasi pekerja/buruh tingkat nasional tidak mempunyai dasar hukum sama sekali dan **tidak memiliki kapasitas untuk dapat bertindak sebagai kuasa hukum Penggugat**, sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pangkalpinang Nomor: 17/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pgp dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 27—28.

4. *Legal Standing* bagi Organisasi Pekerja/Buruh dan Organisasi Pengusaha untuk Mewakili Anggotanya dalam Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pertanyaan utamanya, siapa saja yang berhak secara hukum untuk membuat dan mendaftarkan PKB? Guna menjawab pertanyaan ini, tentu memerlukan pemahaman secara komprehensif dan mendalam tentang konsep dan filosofi pembuatan dan pendaftaran PKB dalam sistem hubungan industrial di Indonesia. Tidak bisa dijawab hanya secara parsial dari satu atau dua ketentuan pasal saja, apalagi salah dalam penafsiran hukumnya. Untuk itu diperlukan upaya pendekatan di antaranya melalui interpretasi sistematis dan interpretasi teologis atau sosiologis.

Secara konsep, pembuatan dan pendaftaran PKB dalam sistem hubungan industrial di Indonesia merupakan satu kesatuan sistem penguatan kelembagaan organisasi pekerja/buruh untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam mewujudkan hubungan industrial yang

⁹ Lihat *Menyoal Pencatatan Struktur Organisasi SP/SB Tingkatan Wilayah* dalam Khakim, Abdul (*et. al.*), *Bunga Rampai Ketenagakerjaan, Kepemimpinan, dan Membina Hubungan di Tempat Kerja*, Cet. I, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2017, hal. 58—63.

harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Kehadiran PKB dalam satu perusahaan tidak bisa lepas dari keberadaan dan eksistensi SP/SB di dalam perusahaan yang bersangkutan. Oleh karenanya tegas dinyatakan bahwa PKB dibuat oleh SP/SB atau beberapa SP/SB yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha [Pasal 116 ayat (1) UU 13/2003].

Secara filosofi, pembuatan PKB merupakan bentuk partisipasi pekerja/buruh melalui SP/SB yang ikut serta dalam penetapan kebijakan ketenagakerjaan di perusahaan untuk menjamin hak-haknya guna mewujudkan kesejahteraannya dengan tetap memerhatikan perkembangan perusahaannya. Berdasarkan filosofi demikian, maka pembentuk peraturan perundang-undangan sudah dengan tepat meletakkan pondasi dasar dalam beberapa ketentuan UU 13/2003 dan PerMen 28/2014, seperti tercantum pada:

1. Pasal 1 angka 21, Pasal 116 ayat (1), dan Pasal 132 ayat (2) UU 13/2003;
2. Pasal 14 ayat (1), Pasal 16 ayat (1), Pasal 19, Pasal 22, Pasal 22 ayat (1), Pasal 28 ayat (1), dan Pasal 30 ayat (1) PerMen 28/2014.

Melalui pengaturan demikian, secara hukum yang memiliki *legal standing* dalam:

1. **Pembuatan PKB** – dilakukan oleh SP/SB dan beberapa SP/SB yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan “SP/SB dan beberapa SP/SB yang telah tercatat” adalah SP/SB dan beberapa SP/SB tingkat perusahaan, bukan tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat (nasional). Untuk itu, **pengaturan beberapa pasal UU 13/2003 dan PerMen 28/2014 di atas berulang kali menyebut SP/SB** [lihat Pasal 1 angka 21, Pasal 116 ayat (1) UU 13/2003].¹⁰

Pembuatan mencakup perundingan dan kesepakatan (termasuk penandatanganan)¹¹ PKB berada pada pengurus SP/SB tingkat perusahaan, bukan federasi atau konfederasi SP/SB. **Bahkan anggota tim perunding PKB juga tegas diatur harus pekerja/buruh yang masih terikat hubungan kerja di perusahaan tersebut** [Pasal 22 ayat (2) PerMen 28/2014].

Sedangkan yang dimaksud pengusaha dan beberapa pengusaha adalah pengusaha dan beberapa pengusaha yang mengelola beberapa perusahaan yang tergabung dalam satu group. Dengan pengaturan, apabila masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka **PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan SP/SB masing-masing perusahaan** [Pasal 16 ayat (1) PerMen 28/2014]. Jadi secara hukum jelas bahwa pembuatan dan perundingan, termasuk penandatanganan (kesepakatan) PKB, **bukan dilakukan oleh perusahaan sektoral atau organisasi pengusaha sektoral dengan pengurus SP/SP tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat**, walaupun dengan alasan adanya surat kuasa dari pekerja/buruh dan jenjang organisasi di tingkat bawahnya.

2. **Pendaftaran PKB** – dilakukan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan [Pasal 132 ayat (2) UU 13/2003 dan Pasal 30 ayat (1) PerMen 28/2014], **bukan beberapa pengusaha, apalagi perusahaan sektoral atau organisasi pengusaha sektoral.**

Berdasarkan uraian di atas, maka **yang memiliki legal standing untuk membuat, merundingkan, menyetujui, dan menandatangani PKB adalah SP/SB tingkat perusahaan dan pengusaha yang mengelola perusahaan berbadan hukum sendiri.** Sedangkan **yang memiliki legal standing untuk mendaftarkan PKB adalah pengusaha.**

¹⁰ Berdasarkan asas *lex postereori derogate lex priori* (undang-undang yang terkemudian/yang baru mengesampingkan/menghapus undang-undang yang terdahulu/yang lama). Artinya, pengaturan sebelumnya dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dan Pasal 25 ayat (1) UU 21/2000 yang menyebut federasi dan konfederasi SP/SB sepanjang terkait dengan pembuatan PKB dikesampingkan/dihapus, atau dengan kalimat lain “tidak berlaku lagi”, karena sudah adanya pengaturan baru dalam UU 13/2003 dan PerMen 28/2014 tersebut.

¹¹ Khusus mengenai penandatanganan PKB jelas diatur yang berwenang adalah pihak yang membuat PKB [Pasal 132 ayat (2) UU 13/2003 dan Pasal 30 ayat (3) PerMen 28/2014], dalam hal ini adalah pengusaha dan SP/SB di masing-masing perusahaan.

IV. Simpulan dan Rekomendasi

1. Pekerja/buruh sebagai anggota SP/SB di tingkat perusahaan secara hukum **tidak dapat memberikan kuasa langsung kepada pengurus SP/SB tingkat nasional tanpa melalui penjenjangan organisasi tingkat perusahaan, kabupaten/kota dan provinsi**, karena adanya pengaturan jenjang organisasi yang harus dipatuhi sehingga memperjelas subjek hukum yang memberikan kuasa dan penerima kuasa yang berkapasitas untuk mewakili anggotanya.
2. Pengurus SP/SB tingkat nasional dan pengurus organisasi pengusaha tingkat nasional **tidak berhak membuat dan mendaftarkan perjanjian kerja bersama dengan alasan dan dasar adanya surat kuasa dari jenjang organisasi di tingkat bawahnya**, karena tidak memiliki *legal standing* sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Yang perlu dilakukan pemerintah untuk harmonisasi regulasi antara UU 21/ 2000 dan UU 13/2013 sehingga tercipta persamaan persepsi dan implementasi dalam praktik kegiatan bidang ketenagakerjaan, antara lain:
 - a. Merevisi dan menambahkan Penjelasan terhadap Pasal 25 ayat (2) UU 21/2000 sekaligus memberikan contoh batasan hak antara SP/SB, federasi SP/SB, dan konfederasi SP/SB. Jadi pengaturannya, tidak lagi digeneralisasi sehingga memicu berbagai perbedaan tafsir dan implementasi dalam praktik kegiatan bidang ketenagakerjaan.
 - b. Merevisi dan menghapus frasa “perkumpulan pengusaha” pada ketentuan Pasal 1 angka 2 PerMen 28/2014.
 - c. Melakukan sosialisasi intensif kepada pengurus SP/SB dan pengusaha tentang pemahaman *legal standing* agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

V. Referensi

- Adi Nugroho, Susanti, *Class Action dan Perbandingannya dengan Negara Lain*, Cet. II, Edisi Revisi, Penerbit Kencana - Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Adiwinata, Saleh, *Bahasa Hukum Belanda—Indonesia*, Cet. I, Penerbit Alumni, Bandung, 1992.
- Harahap, Yahya, *Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Cet. III, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Khakim, Abdul (*et. al.*), *Bunga Rampai Ketenagakerjaan, Kepemimpinan, dan Membina Hubungan di Tempat Kerja*, Cet. I, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2017.
- Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cet. III, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1981.
- Syahrani, Riduan, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Cet. II, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Muchsin, *Ikhtisar Ilmu Hukum*, Cet. I, Badan Penerbit IBLAM, Jakarta, 2005.
- Tim Penyusun, *Hukum Acara Konstitusi*, Cet. I, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2010.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Keputusan Presiden Nomor 14 Tahun 2004 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Kamar Dagang dan Industri.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-201/MEN/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.
- Peraturan Menteri Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pangkalpinang Nomor: 17/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pgp.
- <https://suduthukum.com/2016/09/pengertian-legal-standing.html>, diakses pada 28 Desember 2021.

REFORMASI SISTEM JAMINAN SOSIAL: SUATU KAJIAN TEORETIS

¹Ahmad Anshory, ²Abdul Khakim, ³Agusmidah, ³Ningrum Natasya Sirait, ⁴Joko Ismono

¹Indonesia Safety Watch

² Fakultas Humaniora dan Kesehatan Universitas Mulia Balikpapan

³Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

⁴Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra (UWP) Surabaya

agusmidah@usu.ac.id

Abstrak- Konstitusi Indonesia telah meletakkan prinsip jaminan sosial sebagai satu kesatuan yang melekat dengan prinsip negara kesejahteraan yang menetapkan tujuan negara adalah mencapai masyarakat adil dan makmur. Namun antara teori jaminan sosial dengan praktiknya belum memiliki keselarasan dan ditemukan sejumlah permasalahan substansi dan procedural. Belum lagi kenyataan bahwa Indonesia masih menerapkan model minimal, segmentasi kepesertaan, dan pengelolaan yang belum maksimal menyebabkan system jaminan sosial masih rapuh untuk menopang perekonomian secara makro maupun sebagai jaminan mengatasi resiko kerja bagi peserta penerima upah. Tulisan menggunakan data kepustakaan dari bahan hukum sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecukupan landasan yuridis belum banyak berarti ketika pendekatan yang dipakai dalam penyelenggaraan jaminan sosial mempertahankan ego sektoral dan pada saat yang bersamaan tidak ditopang dengan pendanaan yang memadai. Disarankan untuk dilakukan kajian dan revisi regulasi yang holistik.

Kata Kunci: Jaminan Sosial; BPJS; Reformasi;Kajian Teoritis.

I. Latar Belakang

Pemerintah mengembangkan sistem jaminan sosial dalam rangka memenuhi tujuan sebagai negara kesejahteraan, ini juga merupakan amanah dari Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI Tahun 1945) yang menyatakan bahwa, “*Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.*” Pemenuhan jaminan sosial merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin pemenuhannya oleh Negara berdasarkan Konstitusi Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan Pasal 28H ayat (3) UUD RI Tahun 1945, bahwa “*Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.*” Sistem Jaminan Sosial juga diatur dan dijamin dalam deklarasi umum Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia yang dideklarasikan pada tanggal 10 Desember 1948,¹² The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)¹³, demikian juga dalam Konvensi ILO (International Labour Organization) Nomor 102 Tahun 1952¹⁴ yang pada intinya menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja.

¹² Article 25 Declaration of Human Right: “*Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing and medical care and necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control.*”

¹³ United Nations: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, adopted by General Assembly Resolution 2200 A (XXI) of 16 December 1966 (New York, 1966).

¹⁴ K102 - Konvensi ILO no. 102 tahun 1952, Konvensi ini disahkan oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional dalam sidang mereka ke-35 pada 4 Juni 1952, menganjurkan semua negara di dunia memberi perlindungan dasar kepada setiap warga negaranya dan menegaskan bahwa hak atas perlindungan sosial adalah hak asasi manusia.

Jaminan sosial didefinisikan sebagai sistem pemberian uang dan/atau pelayanan sosial guna melindungi seseorang dari resiko tidak memiliki atau kehilangan pendapatan akibat kecelakaan, kecacatan, sakit, menganggur, kehamilan, masa tua maupun kematian.

*“The notion of social security adopted here covers all measures providing benefits, whether in cash or in kind, to secure protection, inter alia, from: a) lack of work-related income (or insufficient income) caused by sickness, disability, maternity, employment injury, unemployment, old age, or death of a family member; b) lack of access or unaffordable access to health care; c) insufficient family support, particularly for children and adult dependants; d) general poverty and social exclusion.”*¹⁵

Jaminan sosial (*social security*) merupakan salah satu jenis kebijakan sosial untuk mengatasi kemiskinan dan ketimpangan dalam masyarakat. Jaminan sosial umumnya diimplementasikan ke dalam berbagai bentuk tunjangan pendapatan secara langsung (*income support*) yang terkait erat dengan kebijakan perpajakan dan pemeliharaan pendapatan (*taxation and income-maintenance policies*). Jaminan sosial juga meliputi berbagai skema peningkatan akses terhadap pelayanan sosial dasar, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, dan perumahan. Jaminan sosial yang berbentuk tunjangan pendapatan dapat disebut *benefits in cash*, sedangkan yang berwujud bantuan barang atau pelayanan sosial sering disebut *benefits in kind*.¹⁶

Indonesia merampungkan konsepsi sistem jaminan sosial pada Tahun 2004, dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang ini hadir untuk menjangkau sektor yang lebih luas untuk mengatasi sistem jaminan sosial yang telah dilaksanakan sebelumnya. Jaminan Sosial berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sedangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional menurut Pasal 1 angka 2 adalah suatu cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial. Sistem jaminan sosial memiliki lima lingkup jaminan yaitu jaminan kesehatan (JKN), jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan pension (JP), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan kematian (JKm).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) mulai beroperasi menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan (JKN) bagi seluruh penduduk sejak tanggal 1 Januari 2014. Memasuki Tahun ketujuh implementasi program JKN, hampir selalu diwarnai berbagai permasalahan. Tidak jauh beda dengan Jaminan Kesehatan, Program Jaminan Sosial bidang ketenagakerjaan (JKK, JHT, JP dan JKm) yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), yang mulai diimplementasikan tanggal 1 Juli 2015, saat ini memasuki tahun keenam, penyelenggaraannya juga diwarnai dengan berbagai permasalahan. Mengingat BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 (empat) jenis program, secara keseluruhan permasalahan yang terkait dengan program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan tergolong rumit.

Permasalahan hukum yang sekaligus disinyalir sebagai kelemahan UU SJSN dan UU BPJS di antaranya:¹⁷

1. Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan pasal-pasal dalam UU SJSN dan UU BPJS bertentangan dengan UUD 1945;
2. Rumusan norma yang disharmoni secara vertikal dan horizontal serta multi tafsir dan inkonsisten (antar UU dan dalam satu UU);
3. Terjadi pergeseran politik hukum dalam pelaksanaan jaminan sosial yang cenderung mengembangkan kepesertaan yang bersifat segmen-tatif berdasarkan pada profesi;

¹⁵ International Labour Conference, 100th Session, 2011, Report VI: Social security for social justice and a fair globalization, Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2011, p. 9.

¹⁶ Suharto sebagaimana dikutip oleh Akhmad Purnama, Analisis Perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Informal (*Analyze on Social Insurance and Protection of Informal Workers*), Jurnal PKS, Vol. 14 No. 2, Juni 2015, h. 149—162.

¹⁷ Ahmad Ansyori, PPT, Evaluasi Regulasi SJSN, Rapat Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum Lingkup SJSN, BPHN, Jakarta, 23 Juli 2020.

4. UU SJSN lemah dalam menjalankan fungsi hukumnya untuk sinkronisasi penyelenggaraan sistem jaminan sosial;
5. UU SJSN yang berlaku sekarang tidak mampu menciptakan harmoni antar Lembaga yang terkait dalam penyelenggaraan program jaminan sosial;
6. DJSN tidak dapat berfungsi secara efektif karena status kelembagaannya kurang kuat dan fungsi, tugas, serta wewenangnya belum saling berkorelasi secara sinergis;
7. Status, fungsi, tugas dan wewenang dan struktur organisasi Sekretariat DJSN tidak memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas DJSN;
8. Tata kelola BPJS sebagai badan hukum publik, kurang lengkap sehingga menghambat implementasi program jaminan sosial di Indonesia.

Sejumlah kelemahan regulasi tersebut telah berdampak tidak hanya disharmoni peraturan perundang-undangan secara vertikal dan horizontal, namun juga inkonsistensi kebijakan pemerintah di bidang jaminan sosial, sehingga menimbulkan maturitas kelembagaan SJSN, sedangkan bagi penyelenggara, iuran belum sesuai dengan kebutuhan untuk memberi manfaat yang memadai, sedangkan ekspektasi masyarakat terhadap jaminan sosial tinggi namun di sisi lain kepatuhan rendah.

II. Rumusan Masalah

Lingkup masalah yang akan dibahas adalah: Bagaimana kajian teoretis jaminan sosial serta praktik empiris sistem jaminan sosial yang pernah berlaku hingga saat ini di Indonesia?

III. Pembahasan

1. Jaminan Sosial dan Negara Kesejahteraan

Kata “jaminan sosial” berasal dari kata *social* dan *security*. *Security* diambil dari Bahasa Latin “*se-curus*” yang bermakna “*se*” (pembebasan atau *liberation*) dan “*curus*” yang berarti (kesulitan atau *uneasiness*). Sementara itu, kata “*social*” menunjuk pada istilah masyarakat atau orang banyak (*society*). Dengan demikian, jaminan sosial secara harafiah adalah “pembebasan kesulitan masyarakat” atau “suatu upaya untuk membebaskan masyarakat dari kesulitan.” Jaminan sosial (*social security*) dapat didefinisikan sebagai sistem pemberian uang dan/atau pelayanan sosial guna melindungi seseorang dari resiko tidak memiliki atau kehilangan pendapatan akibat kecelakaan, kecacatan, sakit, menganggur, kehamilan, masa tua, dan kematian.¹⁸ Spicker¹⁹, memberi batasan dan penjelasan mengenai jaminan sosial sebagai berikut:

“The term “social security” is mainly now related to financial assistance, but the general sense of the term is much wider, and it is still used in many countries to refer to provisions for health care as well as income. Although the benefits of security are not themselves material, they do have monetary value; people in Britain, where there is a National Health Service, are receiving support which people in the US have to pay for through private insurance or a Health Maintenance Organisation.”

Dalam literatur pekerjaan sosial (*social work*), jaminan sosial (*social security*) merupakan salah satu jenis kebijakan sosial untuk mengatasi kemiskinan dan ketimpangan dalam masyarakat. Setiap negara memiliki definisi, sistem, dan pendekatan yang berbeda dalam mengatasi kemiskinan dan ketimpangan, dan karenanya, memiliki sistem dan strategi jaminan sosial yang berbeda pula.

Kepustakaan menyimpan sejumlah pengertian Jaminan sosial lainnya dimana jaminan sosial didefinisikan sebagai sistem pemberian uang dan/atau pelayanan sosial guna melindungi seseorang dari resiko tidak memiliki atau kehilangan pendapatan akibat kecelakaan, kecacatan, sakit, menganggur, kehamilan, masa tua maupun kematian.

“The notion of social security adopted here covers all measures providing benefits, whether in cash or in kind, to secure protection, inter alia, from: a) lack of work-related income (or

¹⁸ Edi Suharto, Meretas Kebijakan Sosial Pro Poor: Menggagas Pelayanan Sosial yang Berkeadilan, Makalah, Disampaikan pada Semiloka Menggagas Model Pelayanan Sosial Berkeadilan, Jurusan Ilmu Sosiatri, Fisipol Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Hotel Saphir Yogyakarta, 11 September 2007, lihat dalam <http://www.policy.hu/suharto/Naskah%20PDF/UGMPelayananSosial.pdf> /Pelayanan Sosial/2007 hlm. 6, diakses pada Selasa, 4 September 2020.

¹⁹ *Ibid.*

insufficient income) caused by sickness, disability, maternity, employment injury, unemployment, old age, or death of a family member; b) lack of access or unaffordable access to health care; c) insufficient family support, particularly for children and adult dependants; d) general poverty and social exclusion."²⁰

Pengertian lain menyatakan jaminan sosial (*social security*) merupakan salah satu jenis kebijakan sosial umumnya diimplementasikan ke dalam berbagai bentuk tunjangan pendapatan secara langsung (*income support*), erat terkait dengan kebijakan perpajakan dan pemeliharaan pendapatan (*taxation and income-maintenance policies*). Jaminan sosial juga meliputi berbagai skema peningkatan akses terhadap pelayanan sosial dasar, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, dan perumahan. Jaminan sosial yang berbentuk tunjangan pendapatan dapat disebut *benefits in cash*, sedangkan yang berwujud bantuan barang atau pelayanan sosial sering disebut *benefits in kind*.²¹

Kajian ILO mengaitkan jaminan sosial dengan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Kontribusi Jaminan Sosial terhadap pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja dan stabilitas sosial. Berbagai macam jaminan sosial yang relevan bagi produktivitas tenaga kerja:²²

1. Sistem pelayanan kesehatan membantu mempertahankan kesehatan pekerja dan menyembuhkan pekerja yang sakit. Kesehatan buruk menjadi sebab utama produktivitas rendah di banyak negara berkembang.
2. Pelayanan bagi keluarga pekerja juga membantu memastikan kesehatan bagi angkatan kerja masa depan.
3. Sistem pensiun memudahkan pemberhentian pekerja yang lebih tua, sehingga membantu mengurangi jumlah pekerja dengan tingkat produktivitas rendah.
4. Tunjangan sakit tunai membantu kesembuhan pekerja yang sakit dengan mengurangi beban finansial dan dorongan untuk terus bekerja walaupun sakit. Ini juga membantu mempertahankan produktivitas pekerja lain dengan membatasi tersebarnya penyakit.
5. Asuransi bersalin sangat penting bagi reproduksi angkatan kerja yang sehat serta untuk mempertahankan kesehatan ibu yang bekerja.
6. Skema kecelakaan kerja—bentuk jaminan sosial yang paling tua dan meluas—memiliki peran yang semakin besar dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit dan rehabilitasi pekerja yang menderitanya. Kegiatan seperti ini cukup relevan dengan produktivitas, mengingat jumlah hari kerja yang hilang akibat masalah kesehatan yang dapat dihindari.
7. Tunjangan pengangguran memberikan ruang bagi pengangguran untuk mencari pekerjaan yang paling tepat dengan keterampilan dan kemampuannya. Jasa kerja dan pelatihan juga relevan dalam hal ini.
8. Tunjangan anak (dan manfaat tunai lainnya yang disediakan ketika pencari nafkah tidak dapat bekerja) membantu memastikan agar keluarga yang mempunyai anak memiliki pemasukan yang cukup agar bisa memberikan nutrisi yang pantas dan lingkungan hidup yang sehat bagi anaknya. Di negara berkembang, tunjangan anak juga menjadi alat dalam melawan praktek pekerja anak.

Jaminan sosial dalam paradigma sosialis demokrat muncul disebabkan adanya kemiskinan struktural. Kemiskinan lebih dikarenakan adanya ketidakadilan dan ketimpangan dalam masyarakat, maka peran negara dalam pendekatan ini cukup penting terutama dalam merumuskan strategi untuk menanggulangi kemiskinan. Bagi pendekatan ini kemiskinan harus ditangani secara institusional (melembaga), misalnya melalui program jaminan sosial. Salah satu contohnya adalah pemberian tunjangan pendapatan atau dana pensiun.

²⁰ International Labour Conference, 100th Session, 2011, Report VI: Social security for social justice and a fair globalization, Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2011, hal. 9.

²¹ Dalam Akhmad Purnama, *Analisis Perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Informal (Analyze on Social Insurance and Protection of Informal Workers)*, Jurnal PKS, Vol. 14 No. 2, Juni 2015, hal. 149-162.

²² ILO, "Jaminan Sosial: Konsensus Baru", Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2008, hlm. 44.

Dari sisi model kesejahteraan, dalam praktik negara-negara dunia dapat dipeta-kan sedikitnya empat model negara kesejahteraan yang hingga kini masih beroperasi:²³

(1) Model Universal

Pelayanan sosial diberikan oleh negara secara merata kepada seluruh penduduknya, baik kaya maupun miskin. Model ini sering disebut sebagai *the Scandinavian Welfare States* yang diwakili oleh Swedia, Norwegia, Denmark dan Finlandia. Sebagai contoh, kesejahteraan negara di Swedia sering dijadikan rujukan sebagai model ideal yang memberikan pelayanan sosial komprehensif kepada seluruh penduduknya. Kesejahteraan negara di Swedia sering dipandang sebagai model yang paling berkembang dan lebih maju daripada model di Inggris, Amerika Serikat, dan Australia.

(2) Model Korporasi atau *Work Merit Welfare States*

Seperti model pertama, jaminan sosial juga dilaksanakan secara melembaga dan luas, namun kontribusi terhadap berbagai skema jaminan sosial berasal dari tiga pihak, yakni pemerintah, dunia usaha dan pekerja (buruh). Pelayanan sosial yang diselenggarakan oleh negara diberikan terutama kepada mereka yang bekerja atau mampu memberikan kontribusi melalui skema asuransi sosial. Model yang dianut oleh Jerman dan Austria ini sering disebut sebagai Model Bismarck, karena idenya pertama kali dikembangkan oleh Otto von Bismarck dari Jerman (lihat Kotak 2).

(3) Model Residual

Model ini dianut oleh negara-negara Anglo-Saxon yang meliputi AS, Inggris, Australia dan Selandia Baru. Pelayanan sosial, khususnya kebutuhan dasar, diberikan terutama kepada kelompok-kelompok yang kurang beruntung (*disadvantaged groups*), seperti orang miskin, penganggur, pe-nyandang cacat dan orang lanjut usia yang tidak kaya. Ada tiga elemen yang menandai model ini di Inggris: (a) jaminan standar minimum, termasuk pendapatan minimum; (b) perlindungan sosial pada saat munculnya resiko-resiko; dan (c) pemberian pelayanan sebaik mungkin. Model ini mirip model universal yang memberikan pelayanan sosial berdasarkan hak warga negara dan memiliki cakupan yang luas. Namun, seperti yang dipraktikkan di Inggris, jumlah tanggungan dan pelayanan relatif lebih kecil dan ber-jangka pendek daripada model universal. Perlindungan sosial dan pelayanan sosial juga diberikan secara ketat, temporer dan efisien. Kotak 3 memberi deskripsi singkat mengenai model residual di AS.

(4) Model Minimal

Model ini umumnya diterapkan di gugus negara-negara latin (seperti Spanyol, Italia, Chile, Brazil) dan Asia (antara lain Korea Selatan, Filipina, Srilanka, Indonesia). Model ini ditandai oleh pengeluaran pemerintah untuk pembangunan sosial yang sangat kecil. Program kesejahteraan dan jaminan sosial diberikan secara sporadis, parsial dan minimal dan umumnya hanya diberikan kepada pegawai negeri, anggota ABRI dan pegawai swasta yang mampu membayar premi. Dilihat dari landasan konstitusional seperti UUD 1945, UU SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional), dan pengeluaran pemerintah untuk pembangunan sosial yang masih kecil, maka Indonesia dapat dikategorikan sebagai penganut kesejahteraan negara model ini.

(5) *Islamic welfare state*²⁴

Sistem ini berdasar pada sistem ekonomi Islam yang memiliki dua tujuan: memerangi kemiskinan dan menciptakan distribusi kekayaan yang adil secara ekonomi dan sosial. Negara melakukan hal ini melalui berbagai mekanisme sukarela maupun wajib. Sebagai contoh, zakat merupakan salah satu alat pendistribusian kekayaan, karena mampu mentransfer uang dari orang kaya ke orang miskin. Selain itu, peng-hapusan riba mencegah eksploitasi ekonomi yang merugikan kelompok lemah. Dalam konteks ini,

²³ Edi Suharto, *Peta dan Dinamika Welfare State di Beberapa Negara: Pelajaran Apa yang Bisa Dipetik, untuk Membangun Indonesia?*, UGM, 2006, diakses dari <http://www.policy.hu/suharto/Naskah%20PDF/UGMWelfareState.pdf>, diakses Senin 3 September 2020.

²⁴ Ariza Fuad, *Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Pandangan Islam dan Kapitalisme*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol. V, No. 1, Juni 2015.

kehadiran negara diperlukan untuk menjamin setiap warganya mampu memenuhi kebutuhan hidup standar. Mannan (1997)²⁵ Sistem ekonomi Islam ini sama sekali berbeda dari sistem-sistem yang berlaku. Ia memiliki akar dalam *syari'ah* yang menjadi sumber pandangan dunia sekaligus tujuan-tujuan dan strateginya. Konsep Islam mengenai negara kesejahteraan begitu komprehensif (memiliki unsur keyakinan/iman) di mana negara kesejahteraan dalam Islam bertujuan mencapai kesejahteraan umat manusia secara menyeluruh, sedangkan kesejahteraan ekonomi hanya sebagaian dari padanya.

Menurut Esping-Andersen (1990)²⁶ negara kesejahteraan bukanlah suatu konsep yang menggunakan pendekatan baku. Negara kesejahteraan pada umumnya diidentikkan dengan ciri-ciri yang mengikutinya yakni pelayanan dan kebijakan sosial yang di-sediakan oleh negara kepada warganya, seperti pelayanan kesehatan, tunjangan pensiun, pengurangan kemiskinan, transfer pendapatan. Sehingga keduanya antara negara kesejahteraan dan kebijakan sosial sering diidentikkan bersama. Akan tetapi pada dasarnya kuranglah tepat karena kebijakan sosial tidaklah mempunyai relasi implikasi dengan negara kesejahteraan. Kebijakan sosial bisa diterapkan dengan tanpa adanya negara kesejahteraan, sedangkan negara kesejahteraan akan selalu membutuhkan kebijakan sosial untuk mendukung keberadaannya.

Triwibowo dan Bahagijo (2006)²⁷ mensitir bahwa suatu negara bisa digolongkan sebagai negara kesejahteraan apabila terdapat empat pilar utama, yaitu: (1) *social citizenship*; (2) *full democracy*; (3) *modern industrial relation systems*; dan (4) *rights to education and the expansion of modern mass education systems*. Keempat pilar tersebut harus diupayakan terdapat dalam negara kesejahteraan karena negara wajib memperlakukan penerapan kebijakan sosial sebagai penganugerahan hak-hak sosial kepada warganya yang berdasarkan atas basis kewarganegaraan dan bukan atas dasar kinerja atau kelas sosial. Dengan syarat-syarat ekonomi, sosial dan politik tersebut di atas, tidak semua negara dengan penduduk yang berpendapatan tinggi tidak dapat dianggap sebagai negara kesejahteraan. Negara kesejahteraan mengacu pada peran pemerintah yang bertanggungjawab dalam mengelola dan mengorganisasikan perekonomian. Dengan demikian, negara diharapkan mampu menjalankan tanggungjawabnya untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warganya (Esping-Andersen, 1990; Triwibowo dan Bahagijo, 2006). Dalam konteks ini, negara memperlakukan penerapan kebijakan sosial.²⁸

Menurut Chapra,²⁹ negara kesejahteraan dalam sistem ekonomi Islam merupakan suatu program yang berkaitan dengan kebijakan makro dalam melaksanakan fungsi-fungsi negara yang bertujuan menciptakan kesejahteraan umat. Kebijakan-kebijakan tersebut dijelaskan dalam beberapa aspek, yaitu: Basic Imperatives Kesejahteraan dalam Islam dapat tercapai melalui prinsip-prinsip yang tidak bisa ditinggalkan. Cara pandang Islam yang dalam hal ini berorientasi pada sebuah kesejahteraan masyarakat tidaklah dapat dipahami tanpa sebuah komunitas yang terorganisir dan diatur sesuai dengan ajaran Islam. Al-Qur'an sendiri dengan tegas mengutuk sebuah keka-cauan dan anarkisme seperti yang tertuang dalam surat *Al-Baqarah* (2) ayat 205 dan Nabi juga menekankan akan perlunya suatu otoritas dan aturan dalam sebuah masyarakat Muslim.

2. Metode Jaminan Sosial Dalam Praktik Empiris

Sistem jaminan sosial secara garis besar mengikuti dua metode, yaitu asuransi sosial (*social insurance*) dan bantuan sosial (*social assistance*). Asuransi sosial adalah jaminan sosial yang diberikan kepada para peserta asuransi berdasarkan premi yang di-bayarkannya. Sistem asuransi

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

kesehatan dan pensiun adalah dua bentuk asuransi sosial yang umum diterapkan di banyak negara. Bantuan sosial adalah jaminan sosial yang umumnya diberikan kepada kelompok lemah dalam masyarakat yang meskipun tidak membayar premi tetapi dapat memperoleh tunjangan pendapatan atau pelayanan sosial. Program-program kesejahteraan sosial bagi anak-anak, penyandang cacat, lanjut usia merupakan beberapa contoh bantuan sosial.³⁰ Baik jaminan sosial yang berbentuk asuransi sosial maupun bantuan sosial, secara umum dikelola dengan mengikuti strategi dasar di bawah ini:

- (1) Universal dan selektifitas. Jaminan sosial yang bersifat universal diberikan secara menyeluruh kepada semua warga negara. Sedangkan jaminan sosial selektifitas hanya diberikan kepada kelompok tertentu saja melalui pentar-getan (selektifitas), misalnya kelompok miskin
- (2) *In-cash* dan *in-kind*. *In-cash* menunjuk pada jenis manfaat atau tunjangan dalam jaminan sosial yang diberikan dalam bentuk uang (*income transfer*). Sedangkan *in-kind* adalah jenis manfaat jaminan sosial yang berbentuk barang atau pelayanan sosial (*benefits in kind*).
- (3) Publik dan swasta. Jaminan sosial dapat diselenggarakan oleh negara (publik) atau oleh lembaga-lembaga swasta yang umumnya berbentuk Perseroan Terbatas.

Program Bantuan Sosial Pemerintah³¹

Program/ Dasar Hukum (1)	Keterangan (2)
Program Indonesia Pintar: Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 12 Tahun 2015 tentang Program Indonesia Pintar.	<ul style="list-style-type: none"> • Program Indonesia Pintar merupakan program bantuan berupa uang dari pemerintah kepada peserta didik SD, SMP, SMA/SMK, dan sederajat baik formal maupun formal bagi keluarga miskin: Rp 450 ribu /tahun untuk anak SD, Rp 750 ribu /tahun untuk anak SMP, Rp1 juta/-tahun untuk anak SMA/SMK. • Kartu Indonesia Pintar disediakan oleh Kemendikbud berdasarkan Basis Data Terpadu (BOT) yang dikeluarkan oleh Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K).
Bantuan Program Jaminan Kesehatan Nasional: Pasal 13 ayat (3) dan Pasal 17 ayat (6) UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN. Peraturan Pemerintah No. 101/-2012 Tentang Penerima Bantuan Iuran Jamkes.	<ul style="list-style-type: none"> • Pemerintah membayarkan iuran bagi masyarakat tidak mampu yang berjumlah 92,4 juta penduduk pada tahun 2018. • Anggaran yang disediakan pemerintah untuk PBI (Penerima Bantuan Iuran) JKN BPJS Kesehatan senilai Rp 25 triliun pada Tahun 2018.
Program Keluarga Harapan: Peraturan Menteri Sosial No. 10 Tahun 2017 telah diganti dengan Peraturan Menteri Sosial No. 1 Tahun 2018.	<ul style="list-style-type: none"> • Program Keluarga Harapan, merupakan program bansos untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan melibatkan partisipasi kelompok penerima manfaat dalam menjaga kesehatan dan menyekolahkan anak-anaknya. • Perluasan PKH ditingkatkan dari 2,8 juta KPM (tahun 2014), menjadi 6 juta KPM (tahun 2016), dan diperluas menjadi 10 juta KPM tahun 2018 • Nilai bansos yang diterima KPM adalah Rp 1.890.000,-/tahun/KPM.
Bansos Rastrea/Bantuan Pangan Non Tunai:	<ul style="list-style-type: none"> • Transformasi subsidi Beras Sejahtera (Rastrea) menjadi BPNT untuk 1,2 juta KPM, yang dimulai pada tahun 2017.

³⁰ Edi Suharto, *Op. cit.*

³¹ Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, *Program Bantuan Sosial Untuk Rakyat*, <http://kominform.go.id> (diakses pada Selasa, tanggal 11 Agustus 2020).

Program/ Dasar Hukum	Keterangan
(1)	(2)
1. Perpres RI No. 63/ 2017 tentang Penyaluran Bansos Secara Non Tunai. 2. PMK RI 21/254/2015 tentang Belanja Bansos. 3. PMK 228/2016 tentang Perubahan atas PMK 253/- 2015. 4. Kepmensos RI 21/HUK/- 2016 tentang Penetapan Jumlah KPM Beras Sejahtera TA 2017.	Transformasi tersebut akan diperluas secara ber-tahap hingga mencapai 15,5 juta KPM pada tahun 2019. <ul style="list-style-type: none"> • Pemerintah memberikan BPNT senilai Rp110.000,-/bulan/KPM melalui Kartu Keluarga Sejahtera untuk dibelanjakan beras dan/atau telur melalui e-warong. • Sementara Bansos Rastra diberikan berupa beras kualitas medium sebanyak 10 kg/KPM setiap bulannya.

Khusus untuk penjaminan kesejahteraan dan perlindungan terhadap risiko sosial, pemerintah memiliki satu pos yang dinamakan bantuan sosial (bansos) di dalam APBN. Bantuan sosial untuk masyarakat miskin dalam UU Nomor 11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial bahwa negara mempunyai tanggung jawab untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan sosial serta melindungi masyarakat dari risiko-risiko sosial yang mungkin timbul. Untuk melaksanakan hal tersebut, negara menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan dengan tujuan spesifik.

Dalam praktik pelaksanaan bansos di Indonesia sejumlah kajian *me-review* pelaksanaan bansos ini diantaranya: KPK, BPKP, dan Tim Kerja Bantuan Sosial Kementerian Keuangan.³²

Tabel 1
Hasil Kajian tentang Bansos

Lembaga	Hasil Kajian
(1)	(2)
1. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)	Aspek Regulasi: Definisi/ruang lingkup bansos dalam Buletin Teknis Standar Akuntansi Pemerintah (Bultek SAP) No. 10/2011 lebih luas dari definisi bansos dalam Pasal 14 UU 11/2009 tentang Kesejahteraan Sosial. Definisi dalam UU 11/2009, bansos hanya untuk program/kegiatan perlindungan sosial; sedangkan dalam Bultek 10/2011, bansos untuk program/kegiatan perlindungan sosial, rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan penanggulangan kemiskinan. Aspek Kelembagaan: Pemberian bansos oleh kementerian teknis tidak sesuai dengan aturan dalam Pasal 1 angka 15 ((Menteri adalah menteri yang membidangi urusan sosial), demikian juga Pasal 24 UU 11/2009. Simpulan: Masalah pada kedua aspek tersebut berpotensi menyebabkan terjadinya penyalahgunaan kewenangan oleh Penyelenggara Negara. Rekomendasi: 1. Perlu perbaikan kebijakan Bansos karena sesuai UU 11/2009 bansos hanya merupakan bagian dari perlindungan sosial, praktik saat ini cakupan bansos tidak hanya untuk perlindungan sosial sehingga berpotensi penyalahgunaan kewenangan 2. Belanja bansos perlu dipusatkan di Kementerian Sosial dan Pemerintah mendesain ulang serta menetapkan grand design penyelenggaraan bantuan sosial dan menyusun basis data terpadu belanja bantuan sosial.

³² Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan, *Kajian Tata Kelola Bansos Kementerian/-Lembaga*, 2015, hal. 5—8, diakses dari <http://www.anggaran.kemenkeu.go.id/api/Medias/2285d31a-4db4-4701-b9c5-d273df98c6fb>, diakses pada Senin 10 Agustus 2020.

Lembaga (1)	Hasil Kajian (2)
2. Kajian oleh BPKP	<p>Review BPKP atas Belanja Bansos 2014 di 11 Kementerian/Lembaga, dari nilai bansos Rp18,6 T menemukan: a. 45,2 persen tidak tepat sasaran di 9 K/L; b. 0,3 persen tumpang tindih (1 K/L); c. 8,6 persen tidak transparan-tidak akuntabel (4 K/L); d. Alokasi dilakukan kajian untuk mengetahui efektivitas, efisiensi, dan <i>governance</i> yang hasilnya akan dilaporkan kepada Menteri Keuangan.</p> <p>Tata Kelola Bansos belum sepenuhnya akuntabel:³³ (1) Tidak ada inisiatif/usulan calon penerima Bansos; (2) SKPD tidak melakukan evaluasi atas usulan bansos kepada Pemda melalui TAPD; (3) Konflik of interest; dan (4) Penerima tidakenuhi syarat, tanpa prosedur, tidak tepat sasaran, dan lain-lain.</p>
3. Tim Kerja Bantuan Sosial Kementerian Keuangan	<p>Kesimpulan hasil kajian Tim Kerja Bantuan Sosial Kemenkeu yang di-<i>lead</i> oleh DJPB (disampaikan ke Menteri Keuangan 14 Januari 2015):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat perbedaan pandangan terkait belanja bantuan sosial antara hasil kajian tim kerja bansos dan hasil kajian KPK, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Hasil Kajian Tim Kerja Bansos: belanja bantuan sosial sesuai UU 17/2003 lebih luas penggunaannya karena diperuntukkan bagi rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, jaminan sosial, penanggulangan kemiskinan, dan penanggulangan bencana. b. Hasil kajian KPK: bantuan sosial sesuai UU Nomor 11/2009 hanya diperuntukkan bagi perlindungan sosial. 2. Rekomendasi KPK agar belanja bantuan sosial hanya dilaksanakan oleh Kemensos berdasarkan UU 11/2009 tidak sejalan dengan UU sektoral pada K/L masing-masing yang mengamanatkan membantu masyarakat miskin dan tidak mampu. 3. Perlu perbaikan atas alokasi belanja bantuan sosial pada K/L dalam menempatkan program/ kegiatan pada jenis belanja yang tepat. 4. Perlu penyempurnaan PMK 81/2012 tentang belanja bantuan sosial pada K/L berupa penegasan atas definisi belanja bantuan sosial dan pengaturan pada pelaksanaan dan pertanggungjawaban belanja bantuan sosial.
4. Menteri Keuangan	<p>Kementerian/Lembaga dalam menyusun alokasi bantuan sosial perlu memperhatikan tujuan penggunaan bantuan sosial, pemberi bantuan sosial, penerima bantuan sosial, dan bentuk bantuan sosial yang akan disalurkan. Di samping itu, pengelolaan Bantuan Sosial perlu diselenggarakan secara profesional, terbuka, dan bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam rangka mendukung terwujudnya <i>good governance</i>.</p>

Salah satu karakteristik kemiskinan di Indonesia adalah tingginya disparitas kemiskinan antar wilayah perkotaan dan perdesaan. Pada Maret 2019 tercatat tingkat kemiskinan di perkotaan sebesar 6,69 persen (9,99 juta orang), dengan garis kemiskinan sebesar Rp442.063,-. Sementara itu, di daerah perdesaan tercatat hampir dua kalinya yaitu sebesar 12,85 persen (15,15 juta orang), dengan garis kemiskinan sebesar Rp404.398,-. Peta jalan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang disusun oleh Bappenas, telah ditetapkan sampai dengan tahun 2021 target cakupan kepesertaan untuk Pekerja Penerima Upah (PU) sebanyak 80%, Bukan Penerima Upah (BPU) sebanyak 15%, Jasa Konstruksi 100%, dengan jumlah peserta aktif mencapai 51,71%. Data per April 2019 total pekerja terdaftar baru

³³ Sentarum, *Memperkuat Tata Kelola Hibah-Bansos*, Majalah Pengawasan Perwakilan BPKP Kalimantan Barat, Edisi 1/2017.

51 juta artinya 56% dari total pekerja yang *eligible* dengan jumlah 93 juta. Ini tidak termasuk ASN, TNI, Polri dan pekerja di luar usia tang-gungan.³⁴

Guna memenuhi target cakupan peserta itu masih menghadapi tantangan utama-nya adalah pada segmen BPU yang merupakan mayoritas pekerja di Indonesia. Untuk dapat menjangkau BPU dikembangkan Perisai (Penggerak Jaminan Sosial Indonesia) yang merupakan program keagenan dengan pemberdayaan masyarakat komunitas sebagai perpanjangan BPJSTK. Dengan adanya program Perisai ini, cakupan wilayah yang bisa dijangkau menjadi lebih luas, hingga April 2019, jumlah Perisai tercatat sebanyak 4.760 orang dan mengakuisisi 717.000 pekerja.³⁵

Perisai diadopsi dari program Sharoushi di Jepang. Program ini memberdaya-kan komunitas untuk memberikan edukasi kepada pekerja yang belum tersentuh program jaminan sistem ketenagakerjaan. Sejak 2017 Perisai menghasilkan jumlah akuisisi kepesertaan sebanyak 848 ribu pekerja, yang didapatkan oleh 5.715 agen Perisai yang tersebar di berbagai penjuru Indonesia.³⁶

IV. Simpulan

Belum ada keselarasan antara cita-cita luhur negara yang dimuat dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 dengan regulasi dan implementasi UU 40/2004 dan UU 24/2011 dan berbagai peraturan pelaksanaannya. Indonesia masih terkategori sebagai negara dengan model negara kesejahteraan Minimal jika dibandingkan dengan program yang diusulkan ILO dalam Konvensi 102, di mana belum mencakup antara lain *sickness benefit*, *invalid benefit*, *unemployment benefit*, dan *maternity benefit*. Adanya persoalan yuridis, yakni persoalan substansi dan prosedural dan wewenang (kelembagaan). Pertama, persoalan substansi regulasi antara lain inkonsistensi horizontal antara Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan (UU 11/2009) dengan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU 36/2009) dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU 23/2014) dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011), Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Jaminan Kesehatan Nasional (PerMenkes 28/2014); (2) Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 440/3890/SJ tertanggal 19 Oktober 2016 perihal Dukungan Pemerintah Daerah pada Program Jaminan Kesehatan Nasional (Surat Mendagri 440/2016); dan (3) Peraturan DJSN Nomor 01 Tahun 2016 tentang Kebijakan Umum Integrasi Program Jaminan Kesehatan Daerah ke dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional (Per DJSN 01/2016). Kecukupan landasan yuridis ini tentu menjadi tidak berarti ketika pendekatan yang dipakai dalam penyelenggaraan jaminan sosial mempertahankan ego sektoral dan pada saat yang bersamaan tidak ditopang dengan pendanaan yang memadai. Dengan demikian perlu kajian dan revisi regulasi yang holistik.

Referensi

- Ahmad Ansyori, PPT, Evaluasi Regulasi SJSN, Rapat Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum Lingkup SJSN, BPHN, Jakarta, 23 Juli 2020.
- Akhmad Purnama, *Analisis Perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Informal (Analyze on Social Insurance and Protection of Informal Workers)*, Jurnal PKS, Vol. 14 No. 2, Juni 2015, hal. 149-162.
- Ariza Fuad, *Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Pandangan Islam dan Kapitalisme*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol. V, No. 1, Juni 2015.
- Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan, *Kajian Tata Kelola Bansos Kementerian/-Lembaga*, 2015, hal. 5—8, diakses dari <http://www.anggaran.kemenkeu.go.id/api/Medias/2285d31a-4db4-4701-b9c5-d273df98c6fb>, diakses pada Senin 10 Agustus 2020.
- Edi Suharto, Meretas Kebijakan Sosial Pro Poor: Menggagas Pelayanan Sosial yang Berkeadilan, Makalah, Disampaikan pada Semiloka Menggagas Model Pelayanan Sosial Berkeadilan,

³⁴ <https://keuangan.kontan.co.id/news/hingga-april-2019-pekerja-terdaftar-di-bpjs-ketenagakerjaan-capai-51-juta-peserta> (diakses pada Sabtu, 22 Agustus 2020).

³⁵ *Ibid.*

³⁶ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/25990/Gandeng-Komunitas,-Program-Perisai-BPJS-TK-Raih-Penghargaan-di-Brunei>. (diakses pada Senin 10 Agustus 2020)

- Jurusan Ilmu Sosiatri, Fisipol Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Hotel Saphir Yogyakarta, 11 September 2007, lihat dalam <http://www.policy.hu/suharto/Naskah%20PDF/UGMPelayananSosial.pdf> /Pelayanan Sosial/2007 hlm. 6, diakses pada Selasa, 4 September 2020.
- Edi Suharto, *Peta dan Dinamika Welfare State di Beberapa Negara: Pelajaran Apa yang Bisa Dipetik, untuk Membangun Indonesia?*, UGM, 2006, diakses dari <http://www.policy.hu/suharto/Naskah%20PDF/UGMWelfareState.pdf>, diakses Senin 3 September 2020.
- <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/25990/Gandeng-Komunitas,-Program-Perisai-BPJS-TK-Raih-Penghargaan-di-Brunei>.
- ILO, “Jaminan Sosial: Konsensus Baru”, Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2008.
- International Labour Conference, 100th Session, 2011, Report VI: Social security for social justice and a fair globalization, Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2011.
- International Labour Conference, 100th Session, 2011, Report VI: Social security for social justice and a fair globalization, Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2011.
- K102 - Konvensi ILO no. 102 tahun 1952,
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, *Program Bantuan Sosial Untuk Rakyat*, [http.kominfo.go.id](http://kominfo.go.id) (diakses pada Selasa, tanggal 11 Agustus 2020).
- Kontan.co.id dipetik pada Sabtu, 22 Agustus 2020, dari <https://keuangan.kontan.co.id/news/hingga-april-2019-pekerja-terdaftar-di-bpjs-ketenagakerjaan-capai-51-juta-peserta>
- Purnama, Akhmad, Analisis Perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Informal (*Analyze on Social Insurance and Protection of Informal Workers*), Jurnal PKS, Vol. 14 No. 2, Juni 2015.
- Sentarum, *Memperkuat Tata Kelola Hibah-Bansos*, Majalah Pengawasan Perwakilan BPKP Kalimantan Barat, Edisi 1/2017.
- United Nations: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, adopted by General Assembly Resolution 2200 A (XXI) of 16 December 1966 (New York, 1966).

POKOK-POKOK KEBIJAKAN PENGUPAHAN SESUDAH UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Agusmidah

Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara
agusmidah@usu.ac.id

Abstrak- Pokok kebijakan pengupahan setelah disahkannya UU Cipta Kerja mengalami perubahan, utamanya dalam tulisan ini terkait dengan kewenangan pemerintahan daerah dalam pengupahan. Berdasarkan UU Pemda dan sesuai dengan amanat konstitusi sebagai negara kesatuan yang meletakkan hubungan pemerintah pusat dan daerah berdasarkan asas otonomi, maka kewenangan telah dibagi yang disebut sebagai urusan pemerintahan. Namun kemudian Pasal 174 UU No 11 Tahun 2020 mengatur kewenangan pemerintah daerah sebagai bagian dari kewenangan presiden. Pemda wajib berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat, penetapan upah minimum menjadi kewenangan provinsi, penetapan upah minimum kabupaten/kota tidak wajib lagi, bahkan peran Dewan Pengupahan Daerah sesungguhnya tidak signifikan menentukan kebijakan pengupahan di daerah sebab wajib mengekor kebijakan pusat. Perlu ada kajian dampak regulasi atas berlakunya kebijakan pengupahan melalui UU Cipta Kerja.

Kata Kunci: Pengupahan; UU Cipta Kerja; Kebijakan Hukum.

I. Latar Belakang

Pengupahan menjadi isu krusial tidak hanya sesudah diberlakukannya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya akan disingkat UU CK). Tahun 2015 ketika diberlakukannya PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya akan disingkat PP 78/2015) telah terjadi dekonstruksi kebijakan pengupahan khususnya menyangkut peran dewan pengupahan di daerah. Tidak ada lagi peran ‘strategis’ dewan pengupahan menentukan besaran upah dikarenakan terikat pada formula dan instruksi pemerintah pusat yang diberlakukan seragam di semua wilayah melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja.

Tulisan ini sedikit menguraikan tentang dinamika pengupahan sesudah UUCK dan peraturan pelaksanaannya. Saat ini pengupahan diatur dalam PP No 36 Tahun 2021 (selanjutnya disingkat PP 36/2021). Kebijakan pengupahan dalam PP 36/2021 dapat dilihat pada Bab II, tepatnya Pasal 4. Pasal ayat (3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Kebijakan pengupahan tersebut wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat. Pasal 4 ayat (2) menegaskan bahwa kebijakan pengupahan merupakan bagian dari program strategis nasional.

Dari isi pasal 4 tersebut ada poin-poin penting yang dapat menggambarkan tentang pokok gagasan pemerintah mengatur upah yakni diletakkan pada pemerintah pusat, pemerintah daerah tidak memiliki kebebasan menetapkan kebijakan pengupahan (lagi).

II. Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah UU Cipta Kerja telah mengubah kebijakan pengupahan yang selama ini berlaku yakni kewenangan Pemerintahan Daerah menjadi kewenangan pemerintah pusat?

III. Pembahasan

A. Kewenangan Ketenagakerjaan di Daerah Sesudah Berlakunya UUCK

Berkaitan dengan kewenangan Pemerintah Daerah, dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, diatur mengenai Kewenangan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, yang mana dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dinyatakan bahwa “Daerah provinsi selain berstatus sebagai Daerah juga merupakan

Wilayah Administratif yang menjadi wilayah kerja bagi gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat dan wilayah kerja bagi gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di wilayah Daerah provinsi.

Berdasarkan rumusan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dapat disimpulkan bahwa Daerah Provinsi (Pemerintah Provinsi) selain secara administratif selaku wakil Pemerintah Pusat juga merupakan penyelenggara urusan pemerintahan di daerah provinsi yang membawahi kabupaten/kota.

Penyelenggaraan Pemerintahan di daerah dikenal dengan adanya Urusan Pemerintahan Konkuren, yang mana dalam Pasal 9 ayat (3) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dinyatakan bahwa Urusan Pemerintahan Konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota.

Urusan pemerintahan yang dibagi bersama antar tingkatan dan/atau susunan pemerintahan adalah semua urusan pemerintahan di luar urusan yang menjadi kewenangan pusat meliputi: Pendidikan; Kesehatan; Pekerjaan umum; Perumahan; Penataan ruang; Perencanaan pembangunan; Perhubungan; Lingkungan hidup; Pertanahan; Kependudukan dan catatan sipil; Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; Keluarga berencana dan keluarga sejahtera; Sosial; Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian; Koperasi dan usaha kecil dan menengah; Penanaman modal; Kebudayaan dan pariwisata; Kepemudaan dan olah raga; Kesatuan bangsa dan politik dalam negeri; Otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian, dan persandian; Pemberdayaan masyarakat dan desa; Statistik; Kearsipan; Perpustakaan; Komunikasi dan informatika; Pertanian dan ketahanan pangan; Kehutanan; Energi dan sumber daya mineral; Kelautan dan perikanan; Perdagangan; dan Perindustrian.

Berdasarkan, Pembagian Urusan Pemerintahan khususnya di bidang ketenagakerjaan, praktek yang terjadi bahwa adanya kewenangan tersebut belum optimal dijalankan oleh Pemerintah Provinsi, hal tersebut dapat dilihat dari:

1. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, dimana kemampuan para pekerja tidak merata serta tidak sesuai dengan kebutuhan industry yang ada, sehingga tak jarang, perusahaan-perusahaan tertentu banyak menggunakan tenaga kerja asing
2. Penempatan Tenaga Kerja, dimana tidak tersebarnya tenaga kerja pada daerah-daerah kabupaten/kota;
3. Hubungan Industrial, dimana pemerintah provinsi bersifat pasif dalam memberikan pemahaman kepada pekerja dan pengusaha, tak jarang keberadaan Dinas Ketenagakerjaan hadir setelah ada masalah antara pekerja dan pengusaha; dan
4. Pengawasan Ketenagakerjaan, dimana dengan terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan yang menjadi urusan pemerintah provinsi, dirasakan belum optimal dalam menjalankan fungsinya, ditambah dengan praktek yang terjadi dimana pengawas ketenagakerjaan bersifat pasif dan hanya bekerja berdasarkan adanya aduan.

Banyak isu hukum menarik dalam UU Cipta Kerja yang terkait dengan pemerintahan daerah, salah satunya adalah perihal kewenangan. Pasal 174 UU Ciptaker menambahkan satu aturan soal hubungan pemerintah pusat dan daerah. Pasal ini mengatur kewenangan pemerintah daerah sebagai bagian dari kewenangan presiden.³⁷

“Dengan berlakunya undang-undang ini, kewenangan menteri, kepala lembaga, atau pemerintah daerah yang telah ditetapkan dalam undang-undang untuk menjalankan atau membentuk peraturan perundang-undangan harus dimaknai sebagai pelaksanaan kewenangan Presiden”.

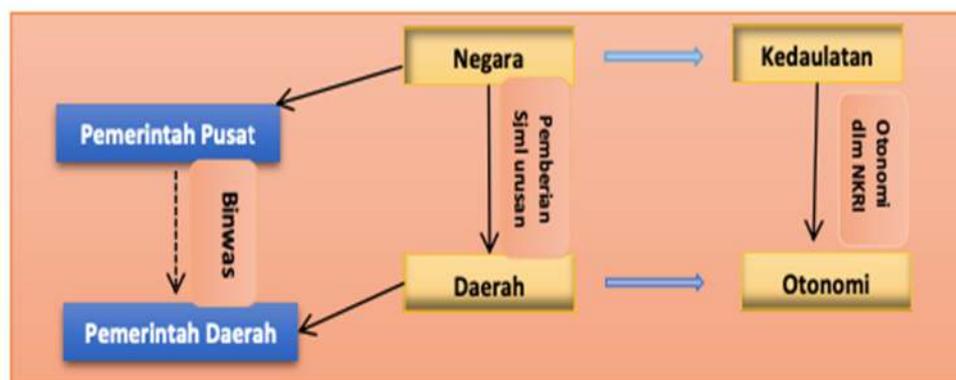
Kaitannya dengan kewenangan pemda di bidang pengupahan: pemda wajib berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat, penetapan upah minimum provinsi (wajib), dan penetapan upah minimum kabupaten/kota (tidak wajib). Kewenangan lainnya yaitu mencabut upah

³⁷ <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201014104413-32-558228/isi-uu-cipta-kerja-soal-kewenangan-pemda-dan-presiden>

minimum sektoral yang ditetapkan setelah tanggal 2 November 2020 selambat-lambatnya satu tahun sejak ditetapkan,³⁸ pembentukan Dewan Pengupahan Provinsi (wajib) dan kabupaten/kota (tidak wajib), dan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum (pengenaan sanksi).

Daerah menurut UU Pemda dan sesuai dengan amanat konstitusi sebagai negara kesatuan yang meletakkan hubungan pemerintah pusat dan daerah berdasarkan asas otonomi, maka kewenangan telah dibagi yang disebut sebagai urusan pemerintahan, sebagaimana dalam gambar berikut:

Gbr 2. Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah dalam Bingkai NKRI



Sumber: KPPOD

Gambar di atas menunjukkan: daerah merupakan entitas hukum mandiri dan berbeda dari Pemerintah Pusat, meski secara integral tetap berada di dalam NKRI dan berada di bawah hirarki Pemerintah Pusat. Keduanya memiliki kewenangan dalam menjalankan urusan pemerintahan termasuk soal pembentukan peraturan perundang-undangan. Daerah memiliki penyelenggaraan pemerintahan (Kepala Daerah dan DPRD) yang dipilih langsung oleh rakyat. Kedudukan dan kewenangan pelaksanaan urusan daerah tersebut dijamin konstitusi (Pasal 18, 18 A dan 18B UUD 1945).

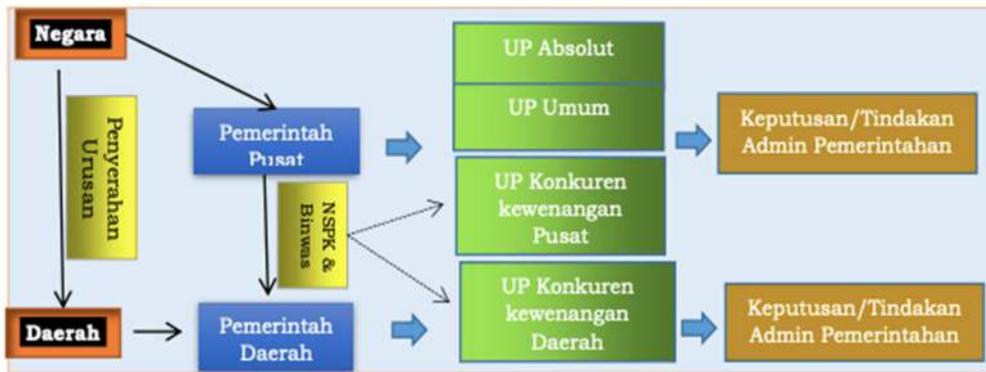
Bertolak dari desain ketatanegaraan tersebut, urusan pemerintahan daerah bukanlah hasil delegasi (pelimpahan kewenangan) dari Presiden namun sebagai atribusi yang diberikan UUD 1945. Pendelegasian wewenang hanya dilakukan seorang pemimpin (atasan) kepada pejabat bawahan dalam instansi pemerintahan (Presiden terhadap Menteri atau Kepala Lembaga). Jika kewenangan itu menyangkut relasi Pusat dengan daerah otonom, maka bukanlah delegasi tetapi atribusi menjadi dasar penyerahan urusan (atribusi bersumber kepada Konstitusi, di mana urusan diambil dari kamar kompetensi eksekutif, dengan tata cara penyerahan urusan dilakukan melalui UU oleh Presiden dan DPR sebagai pembentuk UU).³⁹

UU Pemda menetapkan bahwa Urusan Pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Tenaga kerja merupakan urusan pemerintahan konkuren yakni Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan konkuren sebagaimana di maksud dalam Pasal 9 ayat (3) UU 23 Tahun 2014 yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan. Tenaga kerja dikelompokkan dalam bidang yang menjadi Urusan Pemerintahan Wajib (Daerah) yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar. Di dalam lampiran UU tersebut hanya dua hal yang menyangkut ketenagakerjaan yang dijabarkan menjadi kewenangan pusat dan daerah yakni tentang pelatihan & produktifitas kerja dan tentang pengawasan (lihat matriks dalam lampiran UU No 32 Tahun 2014 Matriks Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Pemerintah Pusat Dan Daerah Provinsi Dan Daerah Kabupaten/Kota). Urusan pemerintahan konkuren merupakan material dari pelaksanaan otonomi daerah oleh pemerintahan daerah.

³⁸ Pasal 82 PP 36/2021

³⁹ Administrasi Pemerintahan Dalam Ruu Cipta Kerja Nota Pengantar (*Background Note*) dan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM), Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah, Jakarta, tthn.

Gbr 3. Kedudukan dan Kewenangan Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan



Sumber: KPPOD

KPPOD dalam analisisnya menyatakan bahwa UU CK memuat tiga bagian pokok. Pertama, mengatur norma baru ihwal kewenangan Presiden sebagai pemegang kekuasaan penyelenggaraan pemerintahan, dimana Presiden berwenang melaksanakan urusan pemerintahan dan membentuk peraturan perundang-undangan. Kementerian/ Lembaga (KL) di Pusat maupun Pemda merupakan badan-badan publik yang menjalankan kewenangan Presiden. Kedua, terkait penambahan standar usaha sebagai salah satu jenis perizinan, pengaturan diskresi, pengawasan dan keputusan elektronik. Bagian ini merupakan hasil evaluasi atas UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Ketiga, klausul kewenangan atas urusan pemerintahan. Norma yang diatur, antara lain, kewenangan penetapan NSPK sebagai dasar pelaksanaan kewenangan, inovasi pelayanan berbasis elektronik, serta pembatalan perda dan perkara. Bagian ini merupakan hasil evaluasi atas UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

B. Pertumbuhan ekonomi dengan bingkai program strategis nasional (PSN).

Presiden Joko Widodo telah merilis Peraturan Presiden nomor 109/2020 tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional (PSN), yang terdiri dari 201 proyek dan 10 program dengan nilai total Rp 4.809,7 triliun. Ini adalah revisi dari Perpres Nomor 56 Tahun 2018.

Menteri Koordinasi Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto menerangkan bahwa Perpres Nomor 109 Tahun 2020 selain menetapkan 201 PSN, juga mencakup pengembangan 10 program strategis nasional (PSN), yang sangat diperlukan untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi nasional.

10 program tersebut mencakup Program Pembangunan Infrastruktur Ketanagalistrikan, Program Pemerataan Ekonomi, Program Pengembangan Kawasan Perbatasan, Program Pengembangan Jalan Akses Exit Toll, Program Pengembangan Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN), Program Pembangunan Instalasi Pengolah Sampah Menjadi Energi Listrik (PSEL), Program Pembangunan Smelter, Program Peningkatan Penyediaan Pangan Nasional (Food Estate), Program Pengembangan Superhub, dan Program Percepatan Pengembangan Wilayah.

Beberapa materi pokok dan substansi pengaturan dalam Perpres Nomor 109 Tahun 2020 yang ditambahkan, ditujukan untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja, sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi di daerah dan pusat, antara lain terkait dengan perizinan PSN, pemberian stimulus kepada PSN (tarif 0% untuk BPHTB atas PSN), dan PSN harus mengutamakan penciptaan lapangan kerja.

C. Reduksi Peran pemerintah daerah Provinsi, Kabupaten/Kota dalam menetapkan Upah Minimum

Reduksi peran pemda khususnya Kab/Kota terlihat dari pengaturan Upah minimum dalam PP 36/2021. Ditetapkan bahwa Upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kab/kota dengan syarat tertentu (Pasal 25 PP 36/2021).

Upah Minimum provinsi menjadi kewenangan Gubernur yang ditetapkan setiap tahun (Pasal 27 ayat (1)). Upah minimum Provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November tahun berjalan, dan akan berlaku mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya. Kewenangan ini telah dikunci dengan pernyataan dari Pasal 29 ayat (4) bahwa kebijakan pengupahan di provinsi dalam penetapan upah minimum tidak boleh bertentangan dengan kebijakan pengupahan pemerintah pusat.

Upah minimum kabupaten/kota berdasarkan Pasal 25 ayat (1) jo Pasal 30 ayat (1) PP 36/2021 diatur sebagai aktifitas pemerintah daerah yang tidak absolut/ mutlak melainkan dilekati klausul “ dengan syarat tertentu”. Syarat tertentu tersebut meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kab/kota yang bersangkutan termasuk kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan (Pasal 25 ayat (2) dan (3)).

Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi beberapa variable:

- a. Paritas daya beli;
- b. Tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
- c. Median upah;

Data-data tentang variable tersebut termasuk data inflasi dan pertumbuhan ekonomi bersumber dari Lembaga yang berwenang di bidang statistic (BPS). Penyesuaian upah minimum dilakukan setiap tahun, dengan nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah upah minimum pada wilayah (Prov., Kab/Kota). Nilai upah minimum itu dihitung berdasarkan formula penyesuaian nilai upah minimum (Pasal 26 ayat (5) PP 36/2021). Nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi yang digunakan dalam formula tersebut merupakan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat provinsi. (Pasal 26 ayat (7) PP 36/2021)

Pasal 30 menetapkan bahwa Gubernur ‘dapat’ menetapkan Upah minimum Kab/ Kota dengan syarat tertentu, meliputi:

- a. Rata-rata pertumbuhan ekonomi kab/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi, atau
- b. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kab/kota yang bersangkutan selama 3 Tiga tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif dan lebih tinggi dari nilai provinsi.

D. Kedudukan Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan diatur dalam Permenaker No 13 Tahun 2021 (selanjutnya disebut Permenaker 13/2021) yang merupakan peraturan pelaksana dari Pasal 74, 75 dan 76 PP No 36 Tahun 2021.

Permenaker menetapkan ada tiga tingkatan Dewan Pengupahan yakni Depenas, depeprov dan depeko. Meski kedudukan Depeko dalam pasal 2 Permenaker disebutkan “dalam hal diperlukan, dapat dibentuk depekab/depeko” seolah tidak wajib, namun di mulai Pasal 22 sampai Pasal 30 mengatur tentang Depekab/Depeko.

Produk atau hasil kerja dewan pengupahan berupa Surat Rekomendasi, yang isinya adalah saran dan pertimbangan yang dihasilkan secara musyawarah mufakat.

Permenaker menetapkan paling sedikit melaksanakan 1 kali sidang pleno dalam 2 bulan. Sidang pleno memiliki kewenangan:

- a. Memutuskan agenda kerja, pokok pikiran, serta saran dan pertimbangan yang akan direkomendasikan pada pemerintah;
- b. Menunjuk anggota komisi untuk jangka waktu satu periode masa bakti, dan/atau
- c. Membentuk komisi yang bersifat sementara jika diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu.
- d. Menyusun tata tertib sidang pleno yang akan ditetapkan oleh ketua dewan pengupahan.

- e. Melakukan kajian, analisis, koordinasi, dan Kerjasama dengan pihak terkait.
- f. Menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas paling sedikit 1 tahun sekali kepada kepala daerah sesuai tingkatannya.

IV. Simpulan

Kebijakan pengupahan yang meletakkan peran pemerintah pusat sebagai sentral pasca sahnya UU Cipta Kerja, telah meluruskan kewenangan daerah yang sejak era reformasi mendapatkan tempat strategis sebagai pelaksanaan otonomi daerah dalam bingkai NKRI. Pemerintah daerah hanya menjadi perpanjangan tangan pemerintah pusat menentukan besaran upah yang telah diformulasikan dalam PP 36 Tahun 2021, data ketenagakerjaan juga telah disajikan oleh pemerintah pusat. Dewan pengupahan tidak perlu melakukan survey pasar yang dulu selalu dilakukan untuk penarikan data. Beberapa kepala daerah menyatakan ingin menaikkan persen kenaikan UM, namun secara legal formal itu tidak memiliki dukungan (regulasi).

V. Referensi

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201014104413-32-558228/isi-uu-cipta-kerja-soal-kewenangan-pemda-dan-presiden>

KPPOD, Administrasi Pemerintahan Dalam Ruu Cipta Kerja Nota Pengantar (*Background Note*) dan Daftar Inventarisasi Masalah (DIM), Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah, Jakarta, tthn.

UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU No 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU No 9 Tahun 2015

PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Permenaker No 13 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, Dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan, dan Tata Cara Kerja Dewan Pengupahan

PENERAPAN SANKSI PIDANA DALAM PENEGAKAN UPAH MINIMUM SELAMA MASA COVID-19

Chamdani

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra, Surabaya
chamdani@uwp.ac.id

***Abstract-** The increase in the minimum wage that occurs every year becomes a separate issue for employers because they have to prepare additional costs, because the minimum wage must be adhered to avoid criminal labor sanctions. The application of criminal sanctions violations of the minimum wage provisions into two sharp blades for employers, on the one hand meet the minimum wage provisions are considered burdensome amid tight business competition and decreased work productivity due to restriction policies from the government in order to cope with the covid-19 outbreak. Sociological position of employers higher and stronger than workers it is necessary to force power to protect it. Violation minimum wage provisions are absolute complaints. Enforcement of criminal sanctions against companies that pay workers wages below the minimum wage during the covid-19 period, it is necessary to protect workers by prioritizing the return of wages until in accordance with the provisions and settlement of the parties (restorative justice) and criminal sanctions are a last resort (ultimum remedium).*

Keywords: Application of Sanctions, Criminal, Minimum Wage

I. Latar Belakang

Perkembangan situasi dan permasalahan perburuhan yang dinamis dan semakin kompleks, upah masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Tingginya angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kebutuhan tenaga kerja dan rendahnya kualitas tenaga kerja menyebabkan upah menjadi permasalahan tersendiri dan seakan menjadi ritual tahunan bagi pekerja menantikan kebijakan pemerintah terkait dengan upah minimum. Kebijakan pengupahan saat ini masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada “kebutuhan hidup layak pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun”⁴⁰.

Perundingan kolektif sebagai alat perjuangan serikat pekerja untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas, bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim, sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama di sektor industri padat karya. Situasi tersebut mendorong serikat pekerja menggunakan mekanisme upah minimum untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sebaliknya bagi pengusaha upah pekerja merupakan salah satu biaya produksi yang harus ditanggung dan diperhitungkan dengan baik agar hasil produksi baik berupa barang maupun jasa dapat bersaing (kompetitif) dan berkembang dalam jangka panjang. Kenaikan upah minimum yang terjadi tiap tahun menjadi persoalan tersendiri bagi pengusaha karena harus mempersiapkan biaya tambahan, mengingat upah minimum merupakan suatu ketentuan yang wajib dipatuhi oleh pengusaha agar terhindar dari sanksi pidana ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja⁴¹ menyatakan “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” Juncto pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja⁴² juga dinyatakan sanksi atas pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum yaitu :

⁴⁰ Republik Indonesia Kementerian Ketenagakerjaan, “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak” (Indonesia, 2016).

⁴¹ Indonesia Republik, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Indonesia, 2020).

⁴² Ibid.

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), **Pasal 88E ayat (2)**, Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan. Melihat ketentuan sanksi pidana tersebut diatas setidaknya ada 3(tiga) macam sanksi bagi para pengusaha yang membayar pekerja dengan upah lebih rendah dari upah minimum yaitu : sanksi pidana penjara, denda dan stigma sosial sebagai pelaku tindak pidana kejahatan (penjahat).

Penerapan sanksi pidana atas pelanggaran ketentuan upah minimum sebagaimana diatur dalam ketentuan diatas akan menjadi dua mata sisi pisau tajam bagi pengusaha, disatu sisi memenuhi ketentuan upah minimum dirasa memberatkan ditengah ketatnya persaingan usaha dan menurunnya produktivitas kerja akibat kebijakan-kebijakan pembatasan dari pemerintah dalam rangka menanggulangi wabah covid-19 yang melanda Indonesia dan dunia, namun di sisi lain pengusaha harus menghadapi tuntutan pekerja dan ancaman sanksi pidana bila membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Bagi pemerintah upah minimum merupakan salah satu cara dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam situasi pandemi mewabahnya covid-19 kepatuhan pengusaha untuk membayar upah tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan upah minimum bagi pekerjanya menjadi prioritas pemerintah guna meningkatkan daya beli masyarakat namun di sisi lain pertumbuhan dan perkembangan usaha harus tetap terlindungi demi meningkatkan pertumbuhan ekonomi ditengah kondisi perekonomian yang terpuruk akibat adanya wabah covid-19.

Berdasarkan uraian tersebut diatas sanksi pidana dalam penegakan upah minimum tentu tidaklah semudah membalikkan tangan, namun juga tanpa sanksi pidana akan melahirkan persoalan baru dalam hal melindungi hak-hak pekerja sebagai salah satu pilar pembangunan nasional. Ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan angkatan kerja dan kualitas kompetensi kerja yang belum sepenuhnya dapat diterima kebutuhan pekerjaan menyebabkan posisi tawar pekerja menjadi lebih rendah dan menurun. Hal ini dapat mengakibatkan kesewenang-wenangan pengusaha “nakal” dalam memperlakukan pekerjanya terkait dengan upah. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dicarikan dan ditemukan solusi terbaik agar terwujud ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha sehingga produktivitas meningkat yang pada akhirnya pertumbuhan ekonomi tercapai dan hubungan industrial yang harmonis tercipta di tempat kerja.

II. Permasalahan

1. Bagaimanakah dampak penerapan sanksi pidana bagi pengusaha yang membayar upah dibawah upah minimum kepada pekerjanya?
2. Bagaimanakah dampak penerapan sanksi pidana bagi pengusaha yang membayar upah dibawah upah minimum dalam masa pandemi covid-19?

III. Pembahasan

1. Filosofi Upah

Sudah menjadi kodrat manusia menjadi makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya tanpa orang lain, termasuk untuk bertahan hidup dan meningkatkan taraf hidupnya “manusia harus bekerja keras agar keluarga yang dihidupi dapat terjamin kelayakan hidupnya”⁴³. Dengan bekerja manusia dapat menyalurkan energi dan pikirannya dalam bentuk aktivitas sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan yang dimiliki masing-masing individu. Kemudian dari hasil bekerja inilah seseorang akan mendapatkan imbalan baik berupa barang atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

Salah satu tujuan dibentuknya negara Republik Indonesia telah termuat dalam konstitusi negara UUD RI Tahun 1945 yaitu kesejahteraan dan keadilan sosial. Mewujudkan kesejahteraan berarti kebutuhan hidup terpenuhi, yang pada akhirnya bekerja merupakan sarannya sebagaimana dimuat

⁴³ M Suryadi, “Potret Aktivitas Makan dalam Leksikon Jawa dan Nilai Filosofi,” *Nusa: Jurnal Ilmu Bahasa dan Sastra* 14, no. 3 (n.d.): 272–282.

dalam Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya dipertegas pasal 28D ayat (2) UUD RI 1945 yang dinyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dari ketentuan tersebut, jelas imbalan merupakan hak atas suatu pekerjaan dalam hubungan kerja, yang didalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan upah. Dalam penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan juga dinyatakan bahwa “upah merupakan salah satu unsur esensial dalam hubungan kerja, mengingat keberadaan upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan pekerja/buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya”⁴⁴. Dengan demikian dapat dipahami upah merupakan hal yang penting dan mendasar dalam kehidupan seseorang bila dikaitkan dengan derajat kesejahteraan hingga mencapai kehidupan yang layak sebagai manusia.

2. Upah Dalam Hubungan Kerja

Berbicara tentang upah maka tidak terlepas dari adanya pekerja, pekerjaan dan pengusaha yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pekerja sebagai penerima upah atas pekerjaannya dan Pengusaha selaku pemberi pekerjaan dan pemberi upah. Ketentuan pasal 1601a KUHPerdato diatur tentang perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja yang pada intinya “tenaga kerja berhak mendapatkan upah”⁴⁵ oleh karenanya dalam hubungan kerja upah merupakan suatu hak pekerja. Dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan upah didenisikan sebagai “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”⁴⁶.

Secara yuridis kedudukan antara pekerja dengan pengusaha memiliki posisi yang sama didepan hukum, akan tetapi secara sosiologis kedudukan pengusaha selaku pemberi pekerjaan dan upah memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan lebih kuat dibandingkan dengan pekerja. Hal ini disebabkan pengusaha lebih berkuasa dan bersifat sub ordinatif atau vertikal kebawah dibanding pekerja, sehingga kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak sama derajatnya satu sama lain dalam hubungan kerja. Kedudukan pekerja yang lebih rendah atau tidak sama ini maka diperlukan kekuatan kekuasaan guna melindunginya. Hal inilah yang kemudian mendorong pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan guna melindungi pekerja, salah satunya dengan ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat 1 sampai dengan ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja⁴⁷.

3. Upah Minimum

Upah merupakan salah satu unsur dari 3(tiga) unsur hubungan kerja⁴⁸ yang bersifat kumulatif. Upah menurut pasal 1(30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai “Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Dari definisi tersebut dapat diketahui :

⁴⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan* (Indonesia, 2021).

⁴⁵ Indonesia Republik, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie)*, n.d.

⁴⁶ Indonesia Republik, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (LNRI Tahun.2003 Nomor.39 TLNRI Nomor.4279, 2003).

⁴⁷ Republik, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.

⁴⁸ Berdasarkan pasal 1 (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

- a. Pemberi upah adalah pengusaha atau pemberi kerja sedangkan penerima upah adalah pekerja;
- b. Dinyatakan dalam bentuk uang;
- c. Ditetapkan berdasarkan perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan;
- d. Adanya upah karena adanya pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilakukan;
- e. Upah termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa upah yang dimaksud disini uang yang diberikan pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan pekerja sesuai perintah pengusaha berdasarkan perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya ketika konteks fokus pada upah maka dapat dijelaskan upah lahir berdasarkan kehendak secara sukarela antara pengusaha dengan pekerja yang bersangkutan. Menurut pasal 1320 KUHPdata ada 4(empat) syarat sahnya suatu perjanjian atau disebut juga persetujuan adalah adanya kesepakatan, kecakapan, adanya pekerjaan tertentu dan tidak dilarang atau tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasar atas kehendak sukarela dan dilakukan dengan cara yang diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada bab V bagian kesatu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2020 Tentang Pengupahan yang mengatur perihal upah minimum dijelaskan bahwa “upah minimum merupakan upah bulanan terendah dengan upah tanpa tunjangan atau dengan upah pokok ditambah tunjangan tetap”⁴⁹ dan hanya diberlakukan bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1(satu) tahun⁵⁰, sedangkan bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih diatur dengan struktur dan skala upah. Upah minimum terdiri upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota. Menurut pasal 88C Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan penetapan upah minimum baik provinsi maupun kabupaten/kota dilakukan oleh Gubernur, namun yang membedakan diantara keduanya adalah :

- a. Sifat penetapannya untuk upah minimum provinsi bersifat wajib sedangkan untuk upah minimum kabupaten/kota bersifat opsional (dapat).
- b. Upah minimum provinsi ditetapkan terlebih dahulu, kemudian upah minimum kabupaten/kota.
- c. Nilai atau besaran upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- d. Apabila Gubernur tidak menetapkan upah minimum kabupaten/kota maka pelaksanaan kewajiban pembayaran upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum provinsi.
- e. Apabila Gubernur menetapkan menetapkan upah minimum kabupaten/kota maka pelaksanaan kewajiban pembayaran upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota.

4. Upah Dalam Masa Wabah Covid-19

Pada saat ini ditengah mewabahnya covid-19 yang mengharuskan setiap orang untuk senantiasa menjaga protokol kesehatan dan *sosial distancing* serta ditambah kebijakan pemerintah yang menerapkan pembatasan-pembatasan baik dalam skala besar maupun mikro yang didalam pelaksanaannya dikenal dengan istilah PSBB, PPKM, PPKM Darurat dan lain sebagainya. Tentu sangat berpengaruh bagi dunia usaha dan pekerjaan yang sangat dibatasi baik dari jenis sektor usaha maupun waktu beroperasinya suatu usaha. Hal ini berdampak terhadap semakin sempitnya lapangan kerja dan membludaknya pengangguran sehingga semakin membuat posisi tawar pekerja terus menurun. Kondisi yang demikian tentu akan memperlambat pemulihan ekonomi seiring dengan semakin banyaknya pencari kerja yang tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja membuat banyak orang berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan tanpa lagi berpikir berapa upah yang akan diperoleh dari hasil pekerjaannya.

Baik bagi pengusaha maupun pekerja pada saat ini ditengah wabah covid-19 bukanlah hal yang mudah untuk mempertahankan usaha dan pekerjaan. Melihat situasi tersebut Menteri

⁴⁹ Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2020

⁵⁰ Ibid. Pasal 24 ayat (1)

Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 yang pada intinya dan Surat Edaran No. M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang pada intinya dari kedua surat edaran tersebut menghimbau agar pengusaha tetap membayarkan upah pekerjanya yang tidak bisa bekerja akibat covid-19, melakukan kesepakatan dengan pekerja terkait besaran dan tata cara pembayaran upah bila perusahaan terdampak kebijakan pembatasan kegiatan operasional dan upah minimum tahun 2021 sama dengan tahun 2020.

5. Penerapan Sanksi Pidana Dalam Penegakan Ketentuan Upah Minimum

Pada prinsipnya dalam perkara pidana, tindaklanjutnya tergantung jenis deliknya yang terdiri dari delik aduan dan delik biasa. Khusus dalam konteks pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum oleh pengusaha, merupakan perkara pidana dengan delik aduan karena pada dasarnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terbangun dari kehendak sukarela dari keduanya untuk mengikat dalam suatu perjanjian dan upah merupakan salah satu unsur kumulatif dari hubungan kerja yang tertuang dalam perjanjian atau kesepakatan sehingga tersirat didalamnya pembayaran upah oleh pengusaha berapapun nilainya telah diketahui oleh pekerja sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut maka tindak pidana terkait dengan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum akan berlanjut prosesnya bila ada aduan dari pekerja.

Menurut Samijo sebagaimana dikutip oleh Slamet Riyanto “delik aduan (*klacht delict*) adalah suatu delik yang diadili apabila yang berkepentingan atau yang dirugikan mengadukannya”⁵¹. Pada delik aduan definisi tersebut mengandung konsekuensi suatu peristiwa pidana dapat diproses bila korban mengadukan, namun bila tidak ada pengaduan maka tidak dapat ditindaklanjuti walaupun penegak hukum mengetahuinya. (Soesilo, 1996) dalam bukunya Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) halaman 87-88 membagi delik aduan menjadi dua jenis yaitu:

- a. **Delik aduan absolut**, ialah delik (peristiwa pidana) yang selalu hanya dapat dituntut apabila ada pengaduan seperti tersebut dalam pasal-pasal: 284, 287, 293, 310 dan berikutnya, 332, 322, dan 369. Dalam hal ini maka pengaduan diperlukan untuk menuntut peristiwanya, sehingga permintaan dalam pengaduannya harus berbunyi: “..saya minta agar peristiwa ini dituntut”. Oleh karena yang dituntut itu peristiwanya, maka semua orang yang bersangkutan paut (melakukan, membujuk, membantu) dengan peristiwa itu harus dituntut, jadi delik aduan ini tidak dapat dibelah. Contohnya, jika seorang suami jika ia telah memasukkan pengaduan terhadap perzinahan (Pasal 284) yang telah dilakukan oleh istrinya, ia tidak dapat menghendaki supaya orang laki-laki yang telah berzinah dengan istrinya itu dituntut, tetapi terhadap istrinya (karena ia masih cinta) jangan dilakukan penuntutan.
- b. **Delik aduan relatif**, ialah delik-delik (peristiwa pidana) yang biasanya bukan merupakan delik aduan, akan tetapi jika dilakukan oleh sanak keluarga yang ditentukan dalam Pasal 367, lalu menjadi delik aduan. Delik-delik aduan relatif ini tersebut dalam pasal-pasal: 367, 370, 376, 394, 404, dan 411. Dalam hal ini maka pengaduan itu diperlukan bukan untuk menuntut peristiwanya, akan tetapi untuk menuntut orang-orangnya yang bersalah dalam peristiwa itu, jadi delik aduan ini dapat dibelah. Misalnya, seorang bapak yang barang-barangnya dicuri (Pasal 362) oleh dua orang anaknya yang bernama A dan B, dapat mengajukan pengaduan hanya seorang saja dari kedua orang anak itu, misalnya A, sehingga B tidak dapat dituntut. Permintaan menuntut dalam pengaduannya dalam hal ini harus bersembunyi: “saya minta supaya anak saya yang bernama A dituntut”.

Khusus dalam konteks pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum oleh pengusaha yang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum apabila dihubungkan dengan pendapat para ahli sebagaimana tersebut diatas maka yang menjadi tuntutan pekerja sebagai korbannya merupakan peristiwa pidananya sehingga tergolong dalam delik aduan absolut, karena yang dituntut adalah peristiwanya sehingga Pengusaha yang melakukan tindak pidana (tersangkut peristiwa) dan

⁵¹ Slamet Riyanto, “Kebijakan Formulasi Dalam Penentuan Delik Aduan Perundang-Undangan Pidana Di Indonesia” (Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2004).

Pekerja yang mengalami kerugian atas upah yang seharusnya diterima (peristiwa yang dituntut) tidak bisa terpisahkan. Oleh karenanya terdapat resiko bagi pekerja yang menuntut secara pidana kepada pengusahanya selaku pemberi kerja akan kehilangan pekerjaan atau akan terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal inilah yang akan menjadi dilema bagi seorang pekerja antara menuntut pengusaha atau menerima keadaan dengan upah lebih rendah dari upah minimum. Secara sosiologis dapat dipahami sanksi pidana dalam penegakan upah minimum tidak akan berjalan efektif penerapannya karena pekerja sebagai korban tidak akan mudah membuat laporan atas terjadinya pelanggaran upah minimum mengingat terkandung resiko kehilangan pekerjaan. Selain itu Pengusaha sebagai terlapor juga tidak akan membiarkan dirinya menyandang status narapidana apabila didalam persidangan terbukti dan mengancam kelangsungan keberlanjutan usahanya.

Pada intinya terhadap pelaku delik aduan kasus upah minimum hanya bisa dilakukan proses hukum pidana atas persetujuan korbannya yaitu pekerja. Jika pengaduannya kemudian dicabut, maka berdasarkan ketentuan pasal 75 KUHP selama dalam jangka waktu tiga bulan setelah pengaduan diajukan proses hukum akan dihentikan, namun setelah melewati tiga bulan dan pengaduan itu tidak dicabut atau hendak dicabut setelah melewati waktu tiga bulan proses hukum akan dilanjutkan.

Penerapan sanksi pidana penegakan upah minimum merupakan penegakan hukum ketenagakerjaan yang secara tegas telah diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana telah disebut sebelumnya. Berbicara mengenai penegakan hukum tidak terlepas dari hasrat dan tujuan hidup dari manusia itu sendiri yang menginginkan keteraturan hidup walaupun dalam keteraturan hidup seseorang tersebut belum tentu juga dianggap teratur oleh orang lainnya. Oleh karena itu agar keteraturan tersebut tidak menimbulkan pertentangan bagi orang lain maka dibutuhkan perangkat, patokan atau pedoman untuk berperilaku pantas dan sesuai yang lazim disebut dengan kaidah atau norma. Penerapan kaidah atau norma yang bersifat subyektif dalam diri manusia akan mempengaruhi putusan tindakan untuk tidak melakukan perbuatan jahat yang pelanggarannya akan menimbulkan penyesalan atau berdosa, sedangkan dalam penegakan hukum memiliki karakter yang mengatur kepentingan hubungan antar manusia (relasional) dengan tujuan untuk mencapai dan melindungi kepentingan bersama. Menurut Wayne La Fevre (Soekanto, 2010) “penegakan hukum sebagai suatu proses, pada hakikatnya merupakan penerapan diskresi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi” Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa masalah pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya, yaitu:

a. Faktor Hukum (Peraturan Perundang-undangan)

Menurut (Soekanto, 2010) adalah peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa pusat maupun daerah yang sah. Dengan demikian, maka peraturan perundang-undangan meliputi Peraturan Pusat yang berlaku untuk semua warga negara atau suatu golongan tertentu saja maupun yang berlaku umum di sebagian wilayah negara dan Peraturan setempat yang hanya berlaku di suatu tempat atau daerah saja. Dalam konteks upah minimum ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya yaitu:

1) Undang-Undang

Diatur dalam pasal 88E dan pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengenai larangan pembayaran upah pekerja dibawah atau lebih rendah dari upah minimum dan sanksinya yaitu :

Pasal 88E ayat (2) :

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

Pasal 185 :

- (1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), **Pasal 88E ayat (2)**, Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

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

2) Peraturan Pemerintah

Diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

3) Keputusan Gubernur

Diatur tentang nilai atau besaran upah minimum, baik upah minimum provinsi (UMP), upah minimum kab/kota (UMK) maupun upah minimum sectoral kab/kota (UMSK).

b. Faktor Penegak Hukum

Bahwa baik buruknya penegakan hukum senantiasa dikaitkan dengan pola perilaku penegak hukum tersebut, yang menurut pendapatnya merupakan pencerminan dari hukum sebagai struktur maupun proses dan tidak bisa dipungkiri keterbatasan penegak hukum dibidang ketenagakerjaan yang disebut sebagai Pengawas Ketenagakerjaan sangatlah terbatas baik secara jumlah maupun kualitas masing-masing personal.

c. Faktor Masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Oleh karena itu, dipandang dari sudut tertentu, maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Didalam penegakan hukum khususnya yang terkait dengan upah minimum yang merupakan perkara delik aduan peran pekerja sangatlah menentukan dalam proses penegakannya.

6. Peran Pemerintah Dalam Penegakan Ketentuan Upah Minimum

Penegakan ketentuan upah minimum dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja tingkat provinsi. Pengawas Ketenagakerjaan merupakan penyidik pegawai negeri sipil yang memiliki wewenang:

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Peran Pengawas Ketenagakerjaan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil ini (PPNS) ini termuat dalam pasal 182 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Penyidik Pegawai Negeri Sipil ini berwenang:

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan yang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga akan dapat mendidik pengusaha atau pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis.

Penggunaan hukum pidana dalam mengatur masyarakat pada hakekatnya merupakan bagian dari suatu langkah kebijakan, operasional kebijakan hukum pidana dengan sarana penal dapat dilakukan melalui proses yang terdiri dari tiga tahap, yaitu :

Pertama, Apabila perusahaan melanggar ketentuan tersebut maka pekerja dapat menempuh upaya hukum dengan melaporkan ke pihak pengawas ketenagakerjaan.

Kedua, Pengawas ketenagakerjaan melakukan klarifikasi dan pemanggilan baik terhadap pekerja maupun pengusaha.

Ketiga, hasil klarifikasi atau pemeriksaan dapat ditindaklanjuti dengan penyidikan atau penindakan bila memenuhi syarat telah dilakukan pelanggaran ketentuan tentang pembayaran upah dibawah atau lebih rendah dari upah minimum dengan tetap memperhatikan alasan subyektif dan obyektif serta mengedepankan pendekatan penyelesaian melibatkan para pihak (*restorative justice*)

Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah pekerja dibawah upah minimum, memang perlu dilakukan untuk melindungi pekerja dari kesewenangan pengusaha. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Selain dapat menempuh jalur pidana sebagaimana yang telah diuraikan di atas, pekerja yang dirugikan akibat upah yang dibayarkan perusahaan di bawah upah minimum dapat pula menempuh langkah hukum lain untuk memperjuangkan haknya. Mengingat hukum pidana adalah upaya terakhir (*ultimum remedium*).

IV. Simpulan

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut diatas, dapat disimpulkan penerapan sanksi pidana penjara dan/atau denda dalam penegakan kasus upah minimum selama covid-19 tidak serta merta diterapkan karena merupakan tindak pidana delik aduan absolut dan lesunya perekonomian dengan berbagai jenis kebijakan pembatasan dalam mencegah dan menanggulangi wabah covid-19.

Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah pekerja dibawah upah minimum selama masa covid-19, perlu dilakukan untuk melindungi pekerja dari kesewenangan pengusaha dengan mengutamakan pengembalian upah hingga sesuai ketentuan dan penyelesaian para pihak (*restorative justice*). Selain itu pekerja dapat menempuh langkah hukum lain untuk memperjuangkan haknya karena sanksi pidana adalah upaya terakhir (*ultimum remedium*)

Saran

Pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Referensi

Buku

Soekanto, S. (2010). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Soesilo, R. (1996). *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)*. Bogor: Politeia.

Jurnal

Riyanto, Slamet. "Kebijakan Formulasi Dalam Penentuan Delik Aduan Perundang-Undangan Pidana Di Indonesia." Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2004.

Suryadi, M. "Potret Aktivitas Makan dalam Leksikon Jawa dan Nilai Filosofi." *Nusa: Jurnal Ilmu Bahasa dan Sastra* 14, no. 3 (n.d.): 272–282.

Peraturan Perundang-undangan

Republik, Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie)*, n.d.

———. *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. LNRI Tahun.2003 Nomor.39 TLNRI Nomor.4279, 2003.

———. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Indonesia, 2020.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*. Indonesia, 2021.

Kementerian Ketenagakerjaan, Republik Indonesia. "Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak." Indonesia, 2016.

UPAYA PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA MELALUI PEMBEBASAN BIAYA PENEMPATAN

¹Dios Aristo Lumban Gaol, ¹Agusmidah, ²Fithriatus Shalihah

¹Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

²Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

diosaristo@gmail.com

Abstrak- Komponen pembiayaan merupakan satu hal penting dalam proses penempatan PMI. Dalam proses migrasi ketenagakerjaan, biaya penempatan yang mahal mengakibatkan PMI menjadi rentan terhadap pelanggaran hak-hak PMI. Artikel ini akan membahas perkembangan pengaturan biaya penempatan untuk melihat sumber masalah, dan juga peraturan terbaru yaitu UU PPMI dan Perban 9/2020 yang menawarkan pembebasan biaya penempatan. Pendekatan yang digunakan ialah analisis yuridis terhadap regulasi yang mengatur biaya penempatan, dan juga pendekatan sosiologi hukum melalui wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Tulungagung dan PT. Parco Laut. Ditemukan bahwa UU PPTKLN beserta peraturan turunannya masih belum mampu melindungi PMI dalam meringankan biaya penempatan, sehingga PMI rentan, sebab biaya penempatan mahal yang mengakibatkan PMI terjerat utang serta terlanggar haknya. Setelah ditetapkannya UU PPMI dan peraturan turunannya Perban 9/2020 membawa perubahan mendasar yaitu pembebasan biaya penempatan. Namun peraturan tersebut belum dapat terimplementasikan, sebab anggaran pemerintah daerah yang terbatas dan belum adanya upaya serius dari perusahaan penempatan. Maka penulis merekomendasikan pada pihak pemerintah daerah untuk menyusun peraturan daerah agar dapat disediakan anggaran, juga pada pihak perusahaan dapat menurunkan biaya melalui pembebanan biaya kepada user/mitra perusahaan dengan mencontoh PT. Parco Laut.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Biaya Penempatan; PMI.

I. Latar Belakang

Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Warga Indonesia memiliki minat besar terhadap pekerjaan ini. Tiap tahunnya sebelum pandemi, warga Indonesia yang bekerja ke luar negeri meningkat.⁵² Sayangnya, hingga saat ini PMI sangat dominan bekerja di sektor domestik seperti: Pekerja Rumah Tangga, perawat lansia/bayi, supir, dan lainnya; sehingga PMI tersebut sangat rentan terhadap pelanggaran HAM.

Salah satu kerentanan tersebut ialah jeratan utang terhadap PMI. Jeratan utang ini diakibatkan biaya penempatan PMI yang tinggi atau pembebanan biaya penempatan pada PMI lebih tinggi daripada yang seharusnya/komponen biaya yang telah ditentukan (*overcharging*).⁵³ Hal ini mengakibatkan PMI meminjam uang untuk memenuhi biaya penempatan baik melalui P3MI, Koperasi, maupun KUR (Kredit Usaha Rakyat). Ketika PMI tidak sanggup membayar utang tersebut, PMI terjerat mulai dari penahanan dokumen, tidak dilindunginya PMI, tidak dibiayai pulang, PMI rentan terhadap penempatan unprosedural, hingga tidak mendapatkan upah. Biaya tinggi ini menyebabkan PMI sering kali mengalami masalah, mulai dari pra penempatan hingga pasca penempatan.⁵⁴

Satu contoh kasus yang terjerat utang karena biaya penempatan ialah Muliati. Muliati terjerat utang dengan P3MI yang menempatkannya ke Arab Saudi. Muliati awalnya dipinjami Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) oleh P3MI untuk pemberangkatan, dengan biaya penggantian Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) bila cepat digantikan oleh PMI, dan Rp6.000.000,- (enam juta rupiah) bila lama

⁵² BNP2TKI, *Data Penempatan dan Pelindungan PMI tahun 2019*, Pusat Penelitian Pengembangan Informasi BNP2TKI, Jakarta, 2020, HAL 6

⁵³ DPR RI, *Evaluasi Pelaksanaan UU PPTKILN*, Jakarta, 2015, hal 50

⁵⁴ Larasati, Donna Safira, *Peran Pemerintah Indonesia dalam Melindungi Hak TKI dari Praktik underpayment di Hongkong*, *Journal of International Relations*, Volume 4, Nomor 3, 2018, hal. 360-366

dikembalikan, nilainya semakin meningkat jika waktu pengembalian lama. Pinjaman ini tidak memiliki ukuran bunga yang jelas, sehingga Muliati terjerat utang di dalamnya.⁵⁵ Selain kasus Muliati, juga ada kasus Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang bekerja di Singapura, PRT tersebut direkrut oleh sponsor (P3MI) untuk bekerja di Singapura, lalu diberikan uang oleh P3MI senilai Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah). Kemudian PRT diberikan pelatihan oleh P3MI, setelah dokumen penempatan selesai, PRT diberangkatkan ke Singapura dan bekerja di rumah majikan. Kemudian PRT tersebut bekerja selama 6 (enam) bulan tanpa upah, ketika PRT meminta pindah dari rumah majikan, pihak P3MI mengatakan tidak bisa dan mengatakan bahwa PRT memiliki utang pelatihan dan penempatan senilai Rp42.000.000,- (empat puluh dua juta rupiah) yang harus dibayar.⁵⁶ Kasus di atas merupakan sedikit gambaran bahwa PMI sangat rentan terhadap pembebanan biaya penempatan yang tinggi dan jebakan utang.

Dalam laporan tahunan, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) memaparkan bahwa mereka menerima aduan permasalahan dari PMI sektor PRT pada tahun 2017 sebanyak 201 PMI, tahun 2018 sebanyak 201 PMI, dan tahun 2019 sebanyak 292 PMI. Aduan tersebut berisi perampasan hak yang berlapis oleh PRT, salah satunya *overcharging*.⁵⁷ BP2MI juga dalam catatannya menerima aduan *overcharging*, pada tahun 2017 sebanyak 31 PMI, pada tahun 2018 sebanyak 139 PMI, pada tahun 2019 sebanyak 161 PMI.⁵⁸ Data di atas menunjukkan adanya tren peningkatan kasus PMI *overcharging*. Bahkan pada tahun 2016, Kepala BP2MI menindak 26 P3MI, karena melakukan *overcharging* kepada calon PMI.⁵⁹

Maraknya kasus *overcharging* karena masih minimnya pengawasan terhadap P3MI yang merekrut PMI dan belum jelas serta tegas peraturan yang mengatur mengenai komponen biaya penempatan PMI di tiap negara. Dalam proses perekrutan P3MI biasanya tidak menggunakan petugas resmi perusahaan, melainkan menggunakan calo atau agen yang memanfaatkan peluang untuk mencari keuntungan pribadi, dengan membebankan biaya yang besar kepada PMI dengan alasan biaya jasa rekrutmen, padahal pihak perusahaan yang merekrut sudah mendapatkan biaya *recruiting fee* dari mitra perusahaan di luar negeri.⁶⁰

Pada tataran peraturan, biaya penempatan diatur dalam UU No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKLN). Sayangnya peraturan ini masih banyak memiliki kelemahan dalam melindungi PMI. Seperti dalam Pasal 52 ditekankan bahwa biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya, juga Pasal 76 ayat 2 dan 3 yang memberikan kewenangan pada perusahaan penempatan untuk membebankan dan memungut biaya penempatan.⁶¹ Aturan ini memberi celah bagi calo atau agen untuk menipu dan menerapkan biaya yang tinggi bagi PMI. Dalam analisis rencana perubahan UU PPTKLN dikatakan bahwa PMI harus tidak dikenakan pembebanan biaya perekrutan dan penempatan, bilapun ada haruslah terbatas, sehingga skema pembiayaan penempatan harus diatur ulang dan diperjelas pengaturan sertai bagian pembebanan biaya antara PMI dan perusahaan.⁶²

Kelemahan pengaturan biaya penempatan dalam UU PPTKLN, kemudian dibenahi oleh UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) dengan sistem

⁵⁵Saga, *Melepas Jerat Makelar Calon TKI*, dalam https://kbr.id/saga/062016/_saga__melepas_jerat_makelar_calon_tki/82058.html diakses pada 2 November 2021

⁵⁶ SBMI, Cerita BMI Singapura Korban Overcharging, dalam <https://sbmi.or.id/cerita-bmi-singapura-korban-overcharging/> diakses pada 2 November 2021

⁵⁷ Fauzi, Ahmad A, dkk, *Mengungkap Realita Ketidakadilan Buruh Migran Indonesia dalam Proses Migrasi Ketenagakerjaan*, SBMI, 2019, HAL 4

⁵⁸ BNP2TKI, op. cit., hal 29

⁵⁹Bisnis.com, *BNP2TKI Tindak Tegas 26 PPTKIS yang Lakukan Overcharging*, dalam <https://ekonomi.bisnis.com/read/20161031/12/597459/bnp2tki-tindak-tegas-26-pptkis-yang-lakukan-overcharging> diakses pada 2 November 2021

⁶⁰ Erwan, Baharudin, *Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan*, Lex Jurnalica Vol.4 No.3, Agustus 2007

⁶¹ Probosiwi, Ratih, *Analisis Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Kawistara, Vol. 5, No. 2, Agustus 2015: 200-212

⁶² DPR RI, op. cit., hal 18

pembiayaan yang berpihak pada PMI. Pada Pasal 30 secara tegas dikatakan bahwa PMI tidak dapat dibebani biaya penempatan, dan selanjutnya dalam Pasal 72 PMI dilindungi dari pembebanan biaya yang seharusnya ditanggung oleh pemberi kerja. Kemudian bila perusahaan membebani biaya penempatan yang telah ditanggung oleh Pemberi Kerja kepada Pekerja Migran Indonesia dikenakan sanksi pidana dalam Pasal 86 huruf a yang dikenakan sanksi pidana paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp.15.000.000.000,00 (lima belas milyar rupiah).⁶³ Selanjutnya UU PPMI mengamanatkan pengaturan spesifik biaya penempatan yang kemudian dikeluarkan melalui Peraturan BP2MI No 9 Tahun 2020 (Perkabadan 9/20) tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI.

Peraturan UU PPMI dan Perkabadan 9/20 secara substansial dianggap maju dalam memberikan perlindungan kepada PMI dibandingkan dengan peraturan sebelumnya. Namun, peraturan masih memiliki kelemahan dan sulit diimplementasikan. Pihak perusahaan dan Pemerintah Daerah masih belum siap dibebani komponen biaya penempatan, seperti pelatihan dan sertifikasi yang harus dibiayai oleh Pemerintah Daerah.⁶⁴ Selain itu panduan komponen biaya penempatan pada setiap negara juga masih belum dikeluarkan, sehingga pelaksanaan Perkabadan 9/20 masih belum berlangsung efektif.

Dalam artikel ini akan memaparkan tantangan yang dihadapi Pemerintah Kabupaten dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Tulungagung dalam melaksanakan Perkabadan 9/20 terkait kewajiban Pemerintah Daerah dalam membiayai pelatihan dan sertifikasi PMI. Juga akan memaparkan praktik baik pembebasan biaya penempatan kepada PMI yang dilakukan oleh P3MI PT. Parco Laut di Kabupaten Sidoarjo.

II. Permasalahan

Artikel ini akan membahas bagaimana perkembangan pengaturan biaya penempatan dalam melindungi PMI dari UU PPTKLN hingga perubahannya menjadi UU PPMI. Dan akan menjawab pertanyaan apakah Perkabadan 9/20 dapat melindungi PMI dari praktik overcharging, juga apa tantangan pelaksanaan Perkabadan 9/20 dan bagaimana cara mengatasinya.

III. Pembahasan

A. Perkembangan Pengaturan Biaya Penempatan PMI

Pengaturan mengenai komponen biaya penempatan PMI merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap PMI, hal ini merupakan pelaksanaan dari amanat bahwa negara menjamin setiap warga negaranya untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.⁶⁵ Hal ini perlu ditekankan sebab PMI yang kerap terlilit utang akibat mahal biaya penempatan.

Bila melihat sejarah, perekrutan dan penempatan PMI secara formal ditandai dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER 149/MEN/1983 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi. Peraturan ini mengatur secara rinci mengenai perusahaan perekrutan, mekanisme penempatan, tata cara pengiriman uang, serta penetapan biaya penempatan sebesar USD 870 untuk laki-laki dan USD 1.350 untuk pekerja perempuan, di dalamnya, buruh migran juga dibebani dengan kewajiban yang disertai ancaman sanksi bagi pelanggar.⁶⁶ Pada masa ini Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang menyelenggarakan bisnis penempatan buruh migran ke luar negeri sangat pesat, sehingga Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 129/Men/1983 tentang Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri mengatur tentang ijin usaha, hak dan kewajiban perusahaan dan sanksi pidana untuk pelanggarannya, peraturan ini ditindaklanjuti

⁶³ Hamid, Adnan, dkk, *Pelindungan Hukum Bagi Buruh Migran Indonesia Menurut UU 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*, Laporan penelitian dosen FH Universitas Pancasila, Jakarta, 2019, hal 25

⁶⁴ Violetta, Prisca, *BP2MI Perpanjang Masa Transisi Aturan Pembebasan Biaya Penempatan PMI*, dalam <https://www.antaranews.com/berita/1948048/bp2mi-perpanjang-masa-transisi-aturan-pembebasan-biaya-penempatan-pmi> diakses pada 3 November 2021

⁶⁵ Ahmad, Adnan, dkk, op. cit., hal 19

⁶⁶ Wahyudi, Ridawan, dkk, *Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan Anatar Peraturan dan Pelaksanaan*, Jaringan Buruh Migran a/n The Institute for Ecosoc Rights, Jakarta, 2018, hal. 2

dengan SK Menakertrans RI No. 128/Men/1983 tentang Penggunaan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri.⁶⁷

Setelah reformasi, terdapat dua peraturan awal yang mengatur mengenai biaya penempatan, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No Kep A/Men/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri dan UU PPTKLN. Dalam kedua peraturan tersebut pembiayaan penempatan banyak dibebankan kepada PMI. Dalam UU PPTKLN pasal 52 huruf h menyatakan bahwa biaya penempatan ditanggung oleh calon PMI dan cara pembayarannya, juga pada pasal 76 mengamanatkan bahwa perusahaan penempatan membebaskan biaya penempatan kepada calon TKI, komponen biaya meliputi; dokumen jati diri, pemeriksaan kesehatan, psikologi, pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi kerja, asuransi perlindungan pekerja migran, visa kerja, rekrutmen dan promosi, transportasi/tiket, jasa agensi, jasa perusahaan penempatan dan akomodasi. Sedangkan yang menanggung segala biaya penempatan yang mana segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon buruh migran menjadi tanggung jawab perusahaan penempatan.⁶⁸ Selanjutnya pada Kepmen 104A/2002 Pasal 33 justru memberatkan PMI, di mana mengamanatkan kewajiban perusahaan penempatan untuk membuat perjanjian penempatan dengan calon PMI, juga pada ayat 3 yang menyatakan dalam hal biaya penempatan PMI melalui pinjaman atau terlebih dahulu dibiayai oleh perusahaan penempatan, kedua belah pihak wajib mentaati ketentuan tentang pengembalian yang telah disepakati, hal ini mengakibatkan posisi PMI menjadi rentan terhadap jeratan utang.⁶⁹

Kemudian sebagai tindak lanjut dari Pasal 76 ayat 2 UU PPTKLN, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan beberapa keputusan untuk memberi penjelasan komponen dan besaran biaya penempatan yaitu:⁷⁰

Tabel: 1.1 Biaya Penempatan Pekerja Migran Berdasarkan Keputusan Menteri (Kepmen)

No	Kepmen	Negara	Biaya ditanggung calon pekerja	Biaya ditanggung majikan	Total
1	152/2011	Malaysia	5.040.000	7.592.000	12.632.000
2	588/2012	Singapura	12.647.000 Jawa 13.788.000 luar Jawa	15.092.000 Jawa 16.233.000 luar Jawa	27.739.000 Jawa 30.021.000 luar Jawa
3	98/2012	Hongkong	5.500.000	12.297.000 Jawa 15.297.000 luar Jawa	17.797.000 Jawa 20.797.000 luar Jawa
4	296/2013	Taiwan	18.291.000	19.080.000	37.371.000
5	295/2013	Taiwan	34.218.100		34.218.100
6	17/2011	Korea Selatan	3.400.000		3.400.000

Pada dasarnya biaya penempatan dalam beberapa negara tersebut telah ditetapkan dalam kondisi ideal, namun belum semua negara penempatan diatur mengenai komponen biaya penempatan, juga tidak adanya pembagian yang jelas atas jenis pekerjaan, sehingga Kepmen di atas masih belum efektif, dan dalam pelaksanaannya masih banyak pihak perusahaan penempatan yang membebani biaya melebihi komponen yang telah ditentukan. Sebagai contoh Calon pekerja migran Indonesia ke Taiwan, mereka ada yang membayar biaya pihak perusahaan sebesar Rp4.000.000 (empat juta) per

⁶⁷ Hidayah, Anies, dkk, *Seluruh Kebijakan (minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*, Migrant Care, Jakarta 2015, hal 18

⁶⁸ Wahyudi, Ridwan, dkk, op. cit., hal 59

⁶⁹ Ibid

⁷⁰ SBMI, *Diskusi Biaya Penempatan di Group Whatsapp SBMI*, dalam <https://sbmi.or.id/diskusi-biaya-penempatan-di-group-whatsapp-sbmi/>, diakses pada 4 November 2021

bulan untuk biaya kesehatan dan pinjaman, juga rata-rata pekerja migran Indonesia di Taiwan membayar hingga Rp50.000.000 (lima puluh juta) lebih kepadapihak perusahaan.⁷¹

Tingginya biaya penempatan PMI ini menyebabkan calon PMI berani berhutang kepada rentenir atau agensi pihak perusahaan agar bisa bekerja di luar negeri, juga PMI yang ditawarkan pekerjaan oleh calo, kerap kali ditipu dan dikenakan biaya yang tinggi. Memang terdapat mekanisme pinjaman atau kredit bagi calon PMI di bank, namun masih mengenakan suku bunga yang tinggi sekitar 10-12%. Oleh karena itu calon pekerja migran lebih memilih berhutang kepada pihak agensi atau rentenir untuk membayar biaya penempatan mereka ke luar negeri.⁷²

Kemudian terbit Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, peraturan ini merupakan pembaruan peraturan turunan dari UU PPTKLN. Dalam peraturan ini, terdapat 8 komponen biaya yang dibebankan kepada calon pekerja migran yaitu, a) pengurusan dokumen jati diri; b) pemeriksaan kesehatan dan psikologi; c) pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja; d) visa kerja; e) akomodasi dan konsumsi selama masa penampungan; f) tiket pemberangkatan dan retribusi jasa pelayanan bandara (*airport tax*); g) transportasi lokal sesuai jarak PMI ke tempat pelatihan atau penampungan; dan h) premi asuransi PMI. Pihak perusahaan dilarang membebankan biaya yang telah ditanggung oleh pengguna. Dalam peraturan ini komponen biaya akomodasi dan konsumsi selama masa penampungan dan transportasi lokal, tidak berlaku bagi calon PMI yang bekerja pada pengguna berbadan hukum.

B. Upaya Pembebasan Biaya Penempatan

Dalam hal biaya penempatan, UU PPTKLN serta peraturan turunannya masih belum maksimal dalam melindungi PMI, sehingga perubahan dalam UU PPTKLN salah satu substansi yang didorong masyarakat sipil ialah perbaikan komponen biaya penempatan dan pendidikan serta pelatihan calon PMI.⁷³ Selain itu, paradigma tata kelola migrasi tenaga kerja yang berbiaya tinggi, juga sangat rentan mengkonstruksi pusaran objektifikasi bagi pekerja migran untuk menjadi sasaran praktik pungli, pemerasan, dan penipuan. Situasi ini didorong peranan signifikan calo atau agen sebagai pihak yang memberikan informasi kepada calon PMI pada fase pra-pemberangkatan, peranan calo atau agen ini cenderung tanpa kontrol dan cenderung disinformasi dan manipulasi terhadap calon PMI.⁷⁴ Dalam hal ini skema proses perekrutan dan penempatan sangat mempengaruhi kerentanan PMI.

Dengan diterbitkannya UU PPMI, banyak pengaturan terkait proses perekrutan dan penempatan berubah, yang akan mempengaruhi biaya penempatan. UU PPMI merubah paradigma proses perekrutan yang biasanya menggunakan calo atau agen sehingga calon PMI rentan terhadap biaya penempatan tinggi, berganti menjadi proses mendaftar, dalam arti calon PMI yang mendaftarkan dirinya ke dinas tenaga kerja atau Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) untuk menjadi PMI.⁷⁵ LTSA juga sebagai wujud perubahan paradigma penempatan PMI. LTSA sudah dibentuk dari tahun 2016 dengan didasari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 30 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan dan Penyelenggaraan Layanan Satu Atap penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Peraturan ini dibentuk untuk memudahkan dan meningkatkan pelayanan pra-penempatan.⁷⁶ Inti dari peraturan ini ialah meletakkan pengurusan dokumen di satu tempat, agar calon PMI terhindar dari pengurusan dokumen berbiaya tinggi. Kemudian LTSA ini diadopsi dalam UU PPMI, dan ditekankan

⁷¹ Sitorus, Abdul Rahim, *Memahami Biaya Penempatan TKI Berlebih Overcharging*, dalam <https://buruhmigran.or.id/en/2014/06/10/memahami-biaya-penempatan-tki-berlebih-overcharging-1/> diakses pada 5 November 2021

⁷² Maharani, Astrid, dkk, *Evaluasi Rekomendasi AFML untuk Perlindungan Buruh Migran di Asean*, HRWG, Jakarta 2017, hal 4

⁷³ Eddyono, Sri Wiyanti, dkk, *Gerakan Advokasi Legislasi Untuk Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Migrant Care, Jakarta, 2020, hlm 122

⁷⁴ Arista, Yovi, dkk, *Dimensi Kerentanan Perempuan Pekerja Migran di Tengah Disrupsi Perkembangan Industri dan Pandemi*, Jurnal Perempuan edisi 106, Jurnal Perempuan, hal 20

⁷⁵ Hamid, Adnan, dkk, op. cit., hlm 23

⁷⁶ Agusmidah, dkk, *Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia*, Prosiding P3HKL, Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan, hal 13

bahwa hadirnya LTSA sebagai bentuk perlindungan teknis terhadap PMI. Dalam proses pra-penempatan berdasarkan Permenaker No 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, terdapat beberapa tahapan inti dalam hal pengurusan dokumen pada Pasal 7 yaitu: a. pemberian informasi; b. pendaftaran; c. seleksi; d. pemeriksaan kesehatan dan psikologi; e. Perjanjian penempatan; f. pendaftaran kepesertaan Jaminan Sosial; g. pengurusan visa kerja; h. OPP; i. penandatanganan perjanjian kerja; dan j. pemberangkatan. Dalam tahapan tersebutlah komponen biaya penempatan diperhitungkan.

Kemudian dalam pengaturan terkait pembiayaan penempatan terdapat perubahan mendasar dalam UU PPMI, pada Pasal 30 dikatakan bahwa Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan, selanjutnya aturan tersebut memandatkan pengaturan lebih lanjut oleh peraturan kepala BP2MI yang diterbitkan dalam Peraturan Kepala BP2MI No 9 Tahun 2020. Dalam Pasal 3 ayat 2 Perkabadan 9/2020 dijelaskan bahwa PMI tidak dapat dibebankan biaya penempatan dengan komponen: a. tiket keberangkatan; b. tiket pulang; c. visa kerja; d. legalisasi perjanjian kerja; e. pelatihan kerja; f. sertifikat kompetensi kerja; g. jasa perusahaan; h. penggantian paspor; i. surat keterangan catatan kepolisian; j. Jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia; k. pemeriksaan kesehatan dan psikologi di dalam negeri; l. pemeriksaan kesehatan tambahan jika negara tertentu mempersyaratkan; m. transportasi lokal dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia; dan n. akomodasi. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat 3 ditegaskan jenis jabatan yang mendapatkan pembebasan biaya ialah: a. pengurus rumah tangga; b. pengasuh bayi; c. pengasuh lanjut usia (lansia); d. juru masak; e. supir keluarga; f. perawat taman; g. pengasuh anak; h. petugas kebersihan; i. pekerja lading/perkebunan; dan j. awak kapal perikanan migran. Pemilihan jabatan di atas ditentukan berdasarkan jabatan yang paling banyak diemban oleh PMI dan jabatan yang paling rentan terhadap eksploitasi.⁷⁷

Pengaturan dalam Perkabadan 9/2020 kemudian diturunkan melalui Keputusan Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 323 Tahun 2020 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembebasan Biaya penempatan PMI. Keputusan ini dikeluarkan untuk memberi petunjuk teknis kepada para pihak pelaksana penempatan agar pembebasan biaya penempatan dapat diimplementasikan. Keputusan ini mengatur substansi biaya penempatan meliputi komponen, jenis jabatan, mekanisme pelaksanaan, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan. Dalam keputusan ini juga ditegaskan mengenai pembagian pembebanan pembebasan biaya penempatan bagi PMI yakni:⁷⁸

Tabel: 1.2 Pembagian Penanggung Biaya Penempatan PMI

No	Penanggung Biaya	Jenis Komponen
1.	Pemberi Kerja (P3MI/	a. tiket keberangkatan. b. tiket kepulangan. c. visa kerja. d. legalisasi perjanjian kerja. e. paspor. f. SKCK. g. Jaminan Sosial PMI (selama bekerja). h. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi di dalam negeri. i. pemeriksaan kesehatan tambahan jika dipersyaratkan oleh negara tujuan penempatan. j. transportasi. k. akomodasi selama proses di Indonesia. l. jasa perusahaan.
2.	Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota	a. Pelatihan Kerja. b. Sertifikasi kompetensi kerja.

⁷⁷ Lihat pada latar belakang Keputusan Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 323 Tahun 2020 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembebasan Biaya penempatan PMI.

⁷⁸ Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 323 Tahun 2020 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembebasan Biaya penempatan PMI.

Pengaturan biaya penempatan ini merupakan suatu langkah progresif. Serikat Buruh Migran Indonesia menyatakan bahwa pembebasan biaya penempatan PMI sudah sesuai dengan Konvensi ILO No 181 Tahun 1997 Tentang Penyalur Tenaga Kerja Swasta. Pada Pasal 7 dalam konvensi tersebut berbunyi:⁷⁹

1. Badan Penyalur tenaga kerja swasta tidak boleh membebaskan langsung maupun tidak langsung, seluruhnya atau sebagiannya, biaya dari para pekerja.
2. Untuk kepentingan pekerja yang bersangkutan, dan setelah berkonsultasi dengan organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja yang paling mewakili, instansi yang berwenang dapat menetapkan pengecualian tentang ketentuan dalam ayat 1 di atas untuk golongan pekerja tertentu, serta jenis-jenis jasa tertentu yang diberikan oleh badan penyalur tenaga kerja swasta.
3. Suatu Negara Anggota yang sudah menetapkan pengecualian menurut ayat 2 di atas harus, dalam laporannya menurut pasal 22 Anggaran Dasar Organisasi Perburuhan Internasional, memberikan informasi tentang pengecualian demikian disertai alasan-alasan pengecualian itu.

C. Tantangan Pelaksanaan dan Peluang

Hadirnya Perkabadan 9/2020 membawa angin segar dalam melindungi PMI, namun memiliki beberapa tantangan dalam pelaksanaan. Hal ini bisa dilihat dengan rencana BP2MI dalam mengeluarkan peraturan pembebasan biaya penempatan yang beberapa kali ditunda. Bila melihat Pasal 90 UU PPMI,⁸⁰ seharusnya peraturan pembebasan biaya penempatan harus dikeluarkan pada tahun 2019, sehingga dalam hal ini BP2MI telah melanggar ketentuan Pasal 90 UU PPMI. BP2MI mengeluarkan peraturan pembebasan biaya penempatan sebagai tindak lanjut UU PPMI, pertama kali pada 28 April 2020 melalui Perban 02/2020 tentang Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.⁸¹ Kemudian 15 Juli 2020, diberlakukan Perban 9/2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI, yang menggantikan Perban 02/2020. Selanjutnya pada 2 Februari 2021 diberlakukan Perban 1/2021 sebagai perubahan dari Perban 9/2020, dalam Perban ini dikatakan bahwa peraturan pembebasan biaya penempatan akan berlaku 6 (enam) bulan semenjak diterbitkan Perban 1/2021. Hal ini dikarenakan belum adanya kesiapan dari pihak perusahaan penempatan dan Pemerintah Daerah dalam hal menyiapkan dana untuk pelaksanaan pembebasan biaya penempatan ini.⁸²

Beban yang ditanggung Pemerintah Daerah ialah pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi untuk PMI, hal tersebut juga ditanggung oleh perusahaan penempatan. Pelatihan dan sertifikasi kompetensi merupakan salah satu penyebab mahalnya biaya penempatan yang harus dibayarkan PMI kepada perusahaan penempatan. Selain itu perusahaan penempatan harus memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) untuk pelatihan dan pendidikan pekerja migran. Pendirian BLK ini membutuhkan biaya yang cukup tinggi sehingga tidak semua perusahaan penempatan memilikinya. Akibatnya pemberian pelatihan hanya menjadi formalitas saja dan tidak sesuai dengan kebutuhan atau kompetensi yang dibutuhkan pekerja migran. Selain itu dalam pendidikan dan pelatihan juga kerap dimanfaatkan oleh perusahaan penempatan untuk menguras uang PMI melalui biaya hidup (*living cost*) pada saat tinggal di penampungan yang dimiliki oleh Perusahaan penempatan.⁸³ Karenanya UU PPMI mendesain ulang proses pendidikan, pelatihan dan sertifikasi PMI yang dahulunya ditanggung oleh PMI menjadi

⁷⁹ SBMI, *Pembebasan Biaya Penempatan Itu Sesuai dengan Konvensi ILO 181*, dalam <https://sbmi.or.id/pembebasan-biaya-penempatan-itu-sesuai-dengan-konvensi-ilo-181/> diakses pada 6 November 2021

⁸⁰ Pada Pasal 90 UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, ditegaskan bahwa semua peraturan pelaksana dari UU PPMI, harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak UU PPMI diundangkan.

⁸¹ Lihat waktu penerbitan peraturan pada JDih BP2MI, dalam <https://jdih.bp2mi.go.id/index.php/peruu/perkabadan#> diakses pada 7 november 2021

⁸² Utami, Larasati Dyah, *Pembebasan Biaya Penempatan TKI Diundur Hingga Juli, Kepala BP2MI Ungkap Penyebabnya*, dalam <https://www.tribunnews.com/nasional/2021/01/15/pembebasan-biaya-penempatan-tki-diundur-hingga-juli-kepala-bp2mi-ungkap->

⁸² Lihat Pasal 40 dan Pasal 41 UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. penyebabnya diakses pada 7 November 2021

⁸³ Wahyudi, Ridwan, dkk, op. cit., hal 113

ditanggung oleh Pemerintah Daerah.⁸⁴ Bila biaya pelatihan dan sertifikasi kompetensi ditanggung oleh Pemerintah Daerah, maka PMI sangat terbantu dalam hal pembiayaan penempatan. Misalnya untuk penempatan ke Taiwan, berdasarkan Kepmen 296/2013, biaya pelatihan dan sertifikasi senilai Rp5.650.000,- yang harus ditanggung oleh PMI. Sayangnya Pemerintah Daerah belum mampu melaksanakan pembebasan biaya tersebut, sebab kendala yang kompleks terkait kesiapan pemerintah daerah.

Salah satu contoh Pemerintah Daerah yang belum siap ialah Kabupaten Tulungagung. Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung yaitu Triningsih.⁸⁵ Triningsih mengatakan biaya pelatihan dan uji kompetensi itu dibebankan kepada Pemerintah Daerah, tapi dana di Pemerintah Daerah itu tidak ada, walaupun Tulungagung satu-satunya yang sudah memasukkan anggaran pelatihan dan uji kompetensi ke APBD 2021, namun anggarannya belum ada. Hal tersebut hanya baru dilakukan oleh Tulungagung di Jawa Timur. Langkah tersebut dilakukan berdasarkan Permendagri 90 Tahun 2020. Triningsih juga menggambarkan bahwa Tulungagung dalam setahun bisa memberangkatkan 6000 PMI, dari 6000 itu 40% formal dan 60% informal. Artinya ada sekitar 40000 pekerja informal, kalau Pemerintah Daerah membiayai pendidikan, misalkan Rp4.000.000,- saja per orang, maka bila Pemerintah Daerah menanggung 4000 orang tentu tidak mampu, belum lagi uji kompetensi, maka Pemerintah Daerah akan sulit mengimplementasikan hal tersebut.

Harus diakui bahwa pelaksanaan pembebasan biaya penempatan sangat sulit diimplementasikan sebab berkaitan langsung dengan anggaran baik pada perusahaan penempatan dan pemerintah daerah. Namun, tentu pemecahan masalah tersebut harus dilakukan agar PMI terlindungi. Dalam hal perusahaan penempatan, terdapat praktik baik yang dilakukan oleh PT. Parco Laut yang tidak membebaskan biaya penempatan kepada PMI.⁸⁶ Tri Wahyunurlia pimpinan perusahaan mengatakan bahwa mereka telah lama melaksanakan pembebasan biaya penempatan ke Hongkong. Cara yang dilakukan PT. Parco Laut ialah tidak banyak memotong biaya penempatan PMI yang telah diberikan oleh user/mitra perusahaan di luar negeri (pemakai jasa PMI), sehingga PMI tidak terbebani. Hal tersebut merupakan praktik baik yang bisa dilakukan perusahaan penempatan lain secara kongkrit untuk membebaskan PMI dari biaya penempatan. Selain itu, dalam hal pelaksanaan pembiayaan pelatihan dan sertifikasi oleh Pemerintah Daerah, pula harus didorong dan dibantu oleh Pemerintah Pusat, dalam menyediakan anggaran untuk PMI, selain itu juga Pemerintah Daerah tentu harus membetuk Peraturan Daerah untuk mengatur pembiayaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi tersebut. Juga untuk mengurangi beban biaya penempatan PMI, Pemerintah Pusat harus berani mengurangi komponen biaya penempatan dengan cara membiayai, ataupun merubah semua Kepmen terkait biaya penempatan ke beberapa negara yang telah usang untuk menurunkan komponen biaya penempatan.

IV. Simpulan

Pengaturan mengenai komponen biaya sudah diperjelas dengan hadirnya UU PPTKLN, namun masih terdapat banyak kelemahan seperti kurangnya peran Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah juga pembagian pembebanan komponen biaya yang tidak tegas diatur, sehingga pembiayaan penempatan hanya didasari pada kesepakatan antara PMI dan perusahaan penempatan, hal ini mengakibatkan biaya penempatan menjadi tinggi juga PMI rentan terjerat utang.

Dengan ditetapkannya UU PPMI, membawa perubahan pada paradigma pembiayaan penempatan yang berusaha membebaskan PMI dari komponen pembiayaan penempatan. Hal ini diimplementasikan dalam Perkabadaan 9/2020 yang membebaskan PMI pada 14 (empat belas) komponen biaya pada 10 (sepuluh) jenis jabatan. Hal ini merupakan langkah baik dalam melindungi PMI. Namun terdapat tantangan pelaksanaan yaitu, masih berupa penyediaan anggaran dari para pihak, baik Pemerintah Daerah dan Perusahaan Penempatan dalam melaksanakan pembebasan biaya

⁸⁴ Lihat Pasal 40 dan Pasal 41 UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

⁸⁵ Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung pada 12 November 2020 di Ruang Kepala Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Tulungagung

⁸⁶ Wawancara dengan pimpinan PT. Parco Laut pada 11 November 2020 di Perusahaan PT. Parco Laut Sidoarjo

penempatan. Masukan yang ditawarkan ialah, Pemerintah Daerah harus memulai dengan pembentukan peraturan daerah untuk mengatur pembebanan biaya, terhadap perusahaan penempatan bisa dengan meniru praktik baik PT. Parco Laut, dan juga pembebanan biaya pada user/perusahaan mitra.

Referensi

A. Buku

- BNP2TKI. (2020). *Data Penempatan dan Pelindungan PMI tahun 2019*. Jakarta: Pusat Penelitian Pengembangan Informasi BNP2TKI.
- DPR RI. (2015). *Evaluasi Pelaksanaan UU PPTKILN*. Jakarta.
- Eddyono, et.al. (2020). *Gerakan Advokasi Legislasi Untuk Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. Jakarta: Migrant Care.
- Fauzi, et.al. (2019). *Mengungkap Realita Ketidakadilan Buruh Migran Indonesia dalam Proses Migrasi Ketenagakerjaan*. SBMI.
- Hamid, et.al. (2019). *Pelindungan Hukum Bagi Buruh Migran Indonesia Menurut UU 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Jakarta: Laporan penelitian dosen FH Universitas Pancasila.
- Hidayah, et.al. (2015). *Seluruh Kebijakan (minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*. Jakarta: Migrant Care.
- Maharani, et.al. (2017). *Evaluasi Rekomendasi AFML untuk Perlindungan Buruh Migran di Asean*. Jakarta: HRWG.
- Wahyudi, et.al. (2018). *Evaluasi Pelayanan Migrasi Ketenagakerjaan Anatar Peraturan dan Pelaksanaan*. Jakarta: Jaringan Buruh Migran a/n The Institute for Ecosoc Rights.

B. Jurnal

- Agusmidah, et.al. Reformasi Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. *Prosiding P3HKI, Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*, 13.
- Arista, et.al. Dimensi Kerentanan Perempuan Pekerja Migran di Tengah Disrupsi Perkembangan Industri dan Pandemi. *Jurnal Perempuan*, 20.
- Erwan & Baharudin. (2007). Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan. *Lex Jurnalica*, Vol. 4 No. 3.
- Larasati & Safira, D. (2018). Peran Pemerintah Indonesia dalam Melindungi Hak TKI dari Praktik underpayment di Hongkong. *Journal of International Relations*, Vol. 4 No. 3, 360-366.
- Probosiwi & Ratih. (2015). Analisis Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. *Kawistara*, Vol. 5, No. 2, 200-212.
- Violetta & Prisca. *BP2MI Perpanjang Masa Transisi Aturan Pembebasan Biaya Penempatan PMI*. Diakses 3 November 2021, dari <https://www.antaraneews.com/berita/1948048/bp2mi-perpanjang-masa-transisi-aturan-pembebasan-biaya-penempatan-pmi>.

C. Internet

- Bisnis.com. *BNP2TKI Tindak Tegas 26 PPTKIS yang Lakukan Overcharging*. Diakses 2 November 2021, dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20161031/12/597459/bnp2tki-tindak-tegas-26-pptkis-yang-lakukan-overcharging>.
- JDIH BP2MI. Diakses 7 November 2021, dari <https://jdih.bp2mi.go.id/index.php/peruu/perkabadan#>.
- Saga. *Melepas Jerat Makelar Calon TKI*. Diakses 2 November 2021, dari https://kbr.id/saga/062016/saga_melepas_jerat_makelar_calon_tki/82058.html.
- SBMI. *Cerita BMI Singapura Korban Overcharging*. Diakses 2 November 2021, dari <https://sbmi.or.id/cerita-bmi-singapura-korban-overcharging/>.
- SBMI. *Diskusi Biaya Penempatan di Group Whatsapp SBMI*. Diakses 4 November 2021, dari <https://sbmi.or.id/diskusi-biaya-penempatan-di-group-whatsapp-sbmi/>.

SBMI. *Pembebasan Biaya Penempatan Itu Sesuai dengan Konvensi ILO 181*. Diakses 6 November 2021, dari <https://sbmi.or.id/pembebasan-biaya-penempatan-itu-sesuai-dengan-konvensi-ilo-181/>.

Sitorus, & Rahim, A. *Memahami Biaya Penempatan TKI Berlebih Overcharging*. Diakses 5 November 2021, dari <https://buruhmigran.or.id/en/2014/06/10/memahami-biaya-penempatan-tki-berlebih-overcharging-1/>.

Utami & Dyah, L. *Pembebasan Biaya Penempatan TKI Diundur Hingga Juli, Kepala BP2MI Ungkap Penyebabnya*. Diakses 7 November 2021, dari <https://www.tribunnews.com/nasional/2021/01/15/pembebasan-biaya-penempatan-tki-diundur-hingga-juli-kepala-bp2mi-ungkap-penyebabnya>.

D. Lain-lain

Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung. 12 November 2020.

Wawancara dengan pimpinan PT. Parco Laut di Perusahaan PT. Parco Laut Sidoarjo. 11 November 2020

PERAN LTSA DI JAWA TENGAH DALAM PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA MASA PRA KERJA

¹Fithriatus Shalihah; ²Agusmidah; ²Dios Aristo Lumbangaol

¹Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

²Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan Indonesia
fithriatus.shalihah@law.uad.ac.id

Abstrak— Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) merupakan suatu sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, cepat dan berkualitas tanpa diskriminasi. Pembentukan LTSA secara empirik dapat membantu kinerja Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) berupa peningkatan produktivitas dan efektivitas pelayanan di daerah khususnya di kabupaten atau kota. Layanan Terpadu Satu Atap mempermudah Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia di Jawa Tengah untuk mengurus berkas dan berbagai persoalan lainnya pada masa pra kerja. Dari pencatatan awal, pendaftaran, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) hingga pemberangkatan pun dilakukan di Layanan Terpadu Satu Atap. Layanan Terpadu Satu Atap juga membantu mengurangi Pekerja Migran Indonesia Illegal dan juga mencegah pemalsuan dokumen. Artinya keberadaan LTSA di berbagai kabupaten/ kota di Jawa Tengah dapat mempermudah peran BP2MI dalam menjalankan fungsinya. Walaupun belum secara keseluruhan dapat berjalan efektif.

Kata kunci: BP2MI; LTSA; Pekerja Migran Indonesia;

I. Latar Belakang

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Indonesia⁸⁷ Pekerja Migran Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah pekerja migran tersebut disebabkan karena masih minimnya lapangan pekerjaan di Indonesia sehingga banyak pekerja di Indonesia melakukan migrasi⁸⁸ Jumlah penempatan pekerja migran Indonesia pada tahun 2019 mencapai 276.553 orang. Jawa Tengah menjadi salah satu provinsi sebagai kantong pekerja migran Indonesia yang berada di urutan ke 2 (dua) dengan jumlah 60.432 orang yang tersebar di berbagai kabupaten yang ada di Jawa Tengah.

Kabupaten Cilacap selalu menempati urutan pertama Kabupaten dengan jumlah pengiriman Pekerja Migran Indonesia terbanyak sejak tahun 2017 hingga 2019. Tahun 2017 berjumlah 10.177, kemudian pada tahun 2018 berjumlah 11.785, meskipun pada tahun 2019 jumlahnya menurun yakni 11.480 akan tetapi masih tertinggi di Provinsi Jawa Tengah. Selain Kabupaten Cilacap ada 9 (Sembilan) kabupaten lainnya yang masuk dalam kantong pengiriman PMI terbanyak, diantaranya yaitu Kabupaten Kendal, Brebes, Banyumas, Pati, Grobogan, Kebumen, Sragen, Wonosobo, dan Batang.

Pemerintah daerah berperan besar dalam hal perlindungan pekerja migran Indonesia. Perlindungan tersebut meliputi perlindungan sebelum selama dan setelah bekerja⁸⁹. Sebagai daerah yang menjadi kantong pengiriman pekerja migran terbanyak, pembentukan Kantor Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) merupakan upaya pemerintah daerah Jawa Tengah untuk melindungi pekerja

⁸⁷ Hartono Widodo And R Jossi Belgradoputra, "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia," *Binamulia Hukum* 8, No. 1 (2019): 107–16.

⁸⁸ Devi Rahayu Et Al., "Menakar Peran Dan Tantangan Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Hukum Pada Pekerja Migran Indonesia, Sebuah Studi Di Kabupaten Bangkalan Madura," *Rechtidee* 15, No. 2 (2020): 245–72.

⁸⁹ Bambang Widiyahseno, Rudianto Rudianto, And Ida Widaningrum, "Paradigma Baru Model Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Pmi) Dalam Perspektif Undang-Undang No 18 Tahun 2017," *Sosio Informa* 4, No. 3 (2018).

migran Indonesia pada tahap pra penempatan dan purna penempatan. Dengan dibentuknya Layanan Terpadu Satu Atap di provinsi Jawa Tengah secara empirik telah dapat membantu kinerja Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) berupa peningkatan produktivitas dan efektivitas pelayanan di daerah khususnya di kabupaten atau kota.

II. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba menyajikan hasil penelitian terkait bagaimana Peran LTSA di Jawa Tengah Dalam Perlindungan Terhadap Pekerja Buruh Migran pada Masa pra Kerja Dalam hal ini, penulis menyajikan beberapa fakta tentang penyelenggaraan sistem layanan terpadu di beberapa kabupaten di Jawa Tengah yang menjadi salah satu kantong Pekerja Migran terbanyak di Indonesia.

III. Pembahasan

a. Peran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)

Pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran Indonesia membutuhkan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas. Pengawasan tersebut meliputi perlindungan pekerja migran Indonesia pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja⁹⁰. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) merupakan lembaga pemerintah non-kementerian. Sebelumnya lembaga ini bernama Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Namun dengan keluarnya Peraturan Presiden Nomor 90 tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, BNP2TKI berubah nama menjadi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan diperkuat fungsi dan peranannya sebagai pelaksana kebijakan pelayanan dalam penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

b. Eksistensi Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) di Jawa Tengah

Keberadaan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) merupakan upaya dan bukti pemerintah dalam mempersiapkan setiap Calon Pekerja Migran Indonesia yang hendak berangkat serta meminimalisir bentuk-bentuk pelanggaran, seperti pelecehan seksual, penganiayaan, penyiksaan, hingga eksploitasi oleh oknum yang dapat merugikan para Pekerja Migran Indonesia dan meminimalisir Pekerja Migran Indonesia tanpa dokumen dan unprosedural, sehingga devisa juga akan bertambah⁹¹.

Pembentukan Kantor Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) sebagai institusi yang khusus bertugas memberikan pelayanan pada masyarakat pada dasarnya dapat dikatakan sebagai suatu terobosan baru atau inovasi manajemen pemerintahan di daerah⁹². Layanan Terpadu Satu Atap dibentuk pada suatu pemerintahan daerah dan difokuskan pada kabupaten atau kota yang termasuk wilayah kantong Pekerja Migran Indonesia maupun dengan pertimbangan lain, misalnya seperti lokasi di perbatasan negara⁹³. Karena pembangunan masyarakat Indonesia harus dimulai oleh pemerintah daerah sehingga terjadi pemerataan kesejahteraan tidak hanya di kota besar saja, kemajuan teknologi dapat menjadi motor tegaknya keadilan dan kepastian hukum sehingga membangun layanan publik dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Program Layanan Terpadu Satu Atap menghadirkan beberapa desk layanan yang membantu pekerja migran Indonesia dalam melakukan kepengurusan dokumen penempatan dan perlindungan calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia secara efektif dalam satu tempat. Efektivitas Layanan tiap desk pada Pelayanan di Layanan Terpadu Satu Atap terdiri dari:

⁹⁰ Dani Amran Hakim And Muhammad Havez, "Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Fikih Siyash Dusturiyah," *Tanjungpura Law Journal* 4, No. 2 (N.D.): 95–116.

⁹¹ Yeni Nuraeni And Ari Yuliasuti, "Analisis Efektifitas Layanan Terpadu Satu Atap Dalam Rangka Melindungi Pekerja Migran Indonesia," *Seminastika* 2, No. 1 (2019): 24–34.

⁹² Reza Ronaldo, Agus Dedi Subagja, And Ade Suparman, "Efektivitas Pelayanan Calon Pekerja Migran Indonesia Pada Layanan Terpadu Satu Atap Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang," *The World Of Public Administration Journal*, 2020.

⁹³ Muhammad Azzam Alfarizi, Ridha Nikmatu Syahada, And Lisa Arianti Kusuma Dewi, "Tinjauan Yuridis Terhadap Peran Kerja Sama Imigrasi Dalam Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia," *Jurnal Syntax Transformation* 2, No. 4 (2021): 508–23.

1. Desk layanan kependudukan (Disdukcapil);
2. Desk Dinas Tenaga Kerja (Disnaker);
3. Desk Kepolisian;
4. Desk Kesehatan;
5. Desk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan;
6. Desk Imigrasi
7. Layanan Perbankan.

Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) hadir sebagai salah satu bentuk penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia atas amanat dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) bertujuan untuk mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, serta memberikan efisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan mempercepat kualitas pelayanan.

Provinsi Jawa Tengah sebagai salah satu daerah kantong pengiriman pekerja migran Indonesia terbanyak di Indonesia, terdapat 7 (tujuh) Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSA) yang sudah dibangun di beberapa kabupaten atau kota yaitu LTSA-PTKLN Pati, LTSA P3MI Grobogan, LTSA-PTKLN Brebes, LTSA-PTKLN Banyumas, LTSA-PTKLN Cilacap, LTSA-PTKLN Kendal, dan LTSA PTKLN Wonosobo.

c. LTSA-PTKLN Pati

Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (LTSA-PTKLN) di Kabupaten Pati berada di bawah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Pati. Pelayanan di kantor LTSA PTKLN dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) Disnaker Pati di bawah tanggungjawab Kepala Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Kantor LTSA PTKLN di Kabupaten Pati hanya terdapat gerai Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) saja yang berfungsi dan masih ada beberapa gerai yang kosong. Gerai pelayanan yang kosong harusnya terisi oleh bagian Imigrasi yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan pembuatan paspor, dari pihak Rumah sakit untuk pelaksanaan medical check up, dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan untuk pengurusan jaminan sosial, dari pihak kepolisian untuk mengurus Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), dan dari pihak layanan perbankan. Hal tersebut disebabkan karena belum adanya kesepahaman antar instansi terkait dan juga terkait sarana dan prasarana yang akan digunakan di kantor LTSA juga pengadaannya membutuhkan dana besar dan masih tarik ulur menjadi tanggungjawab siapa..

Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) hanya memberikan pelayanan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia pada masa pra penempatan atau Pekerja Migran Pasca Penempatan. sedangkan masa penempatan di luar negeri menjadi wewenang dan tugas Kementerian Luar Negeri. Pada masa Pra penempatan dinas tenaga kerja menangani terkait dokumen yang diperlukan untuk pemberangkatan dengan tujuan mengurangi calo yang merekrut calon pekerja migran Indonesia secara illegal, diantaranya terkait dokumen kelengkapan seperti: Kartu Tanda Penduduk (KTP), Akta Kelahiran, ijazah, atau surat izin menikah dari suami/ istri. Dan bertujuan untuk menangani PMI yang mungkin berkasus.

LTSA PTKLN Pati selama 2018 sampai 2019 telah melayani penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jumlah layanan pada LTSA PTKLN pada tahun 2018 sampai tahun 2019 berdasarkan jenis layanan dapat digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Jumlah Layanan LTSA-PTKLN Tiap Unit pada tahun 2018-2019

No	Jenis Layanan	Total		Pelaksana
		2018	2019	
1	Penerbitan Surat Pengantar Rekrut (SPR)	806	600	BP3TKI
2	Pengesahan Perjanjian (PP)	2556	1813	DISNAKER
3	Rekomendasi Klaim Asuransi	3	1	BP3TKI
4	Layanan Informasi Kerja	1611	2045	DISNAKER
5	Layanan Pengaduan Masalah PMI	6	17	DISNAKER

No	Jenis Layanan	Total		Pelaksana
		2018	2019	
6	Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)	1693	1882	BP3TKI & DISNAKER
7	Penerbitan E-KTKLN untuk P3MI	1656	1821	BP3TKI
8	Penerbitan E-KTKLN untuk Mandiri	123	44	BP3TKI
9	Layanan Dokumen Kependudukan	29	181	CAPIL
10	Rekomendasi Layanan Kesehatan	5	9	KSH
11	Layanan SKCK	148	61	KEPOLISIAN
12	Layanan BPJS Ketenagakerjaan	1097	3369	BPJS
13	Penerbitas Paspor	1261	1437	IMIGRASI
14	Rekomendasi Perubahan Biodata TKI	168	162	DISNAKER
15	Rekomendasi Paspor dan ID	2559	2228	DISNAKER
Total		13721	15670	

Sumber: LTSA-PTKLN Kabupaten Pati

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pelayanan pada LTSA PTKLN Kabupaten Pati mengalami peningkatan dari tahun 2018 hingga 2019. Jumlah pelayanan pada tahun 2018 sebanyak 13.721 layanan dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebanyak 15.670 layanan. Menurut Ibu Sukati selaku Kasi Penempatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati menjelaskan bahwa pelayanan terpadu satu atap untuk pelayanan tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri sudah berjalan dengan sangat baik. Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri bisa mendapatkan informasi dan mengurus semua berkas pada LTSA-PTKLN. Informasi tersebut dapat melalui tanya jawab ataupun informasi yang ditempel pada papan pengumuman terkait lowongan kerja di luar negeri ataupun memperoleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bisa memberangkatkan Pekerja Migran secara prosedural. LTSA-PTKLN Kabupaten Pati juga sudah menerapkan sistem online dan juga melayani pendaftaran dengan sistem manual. Adapun data pendaftar calon Pekerja Migran pada LTSA-PTKLN Pati sebagai berikut:

Tabel 4. Registrasi Calon Pekerja Migran Indonesia Kabupaten Pati

NEGARA	ONLINE				TOTAL ONLINE	UPLOAD
	Formal	Informal	L	P		
Malaysia	102	56	88	70	158	164
Singapura	3	201	1	203	204	177
Hongkong	0	291	0	291	291	298
Taiwan	217	929	204	942	1146	1124
Brunei Darussalar	57	2	56	3	59	45
Bahrain	14	0	14	0	14	0
Polandia	2	0	2	0	2	2
Korea Selatan	495	4	491	8	499	496
Total	890	1483	856	1517	2373	2306

Sumber: LTSA-PTKLN Kabupaten Pati

Tabel di atas menunjukkan bahwa Calon Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Kabupaten Pati menjadikan Taiwan sebagai negara tujuan dengan jumlah pekerja formal sebanyak 217 orang dan pekerja informal sebanyak 929 orang. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin, Korea Selatan menjadi negara tujuan Calon Pekerja Migran Indonesia berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 491 orang dan untuk Calon Pekerja Migran dengan jenis kelamin Perempuan menjadikan negara Taiwan sebagai tujuan bekerja sebanyak 942 orang.

d. LTSA P3MI Grobogan

Kabupaten Grobogan merupakan sembilan besar dari kantong PMI yang ada pada Jawa Tengah. Kabupaten Grobogan mendirikan LTSA P3MI (Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) dengan tujuan mempermudah, mempercepat dan menekan biaya pengurusan izin bagi TKI yang ingin bekerja di luar negeri.

LTSA P3MI di Kabupaten Grobogan berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Grobogan. Akan tetapi kantor LTSA tidak menjadi satu area dengan kantor Disnakertrans. Kantor LTSA P3MI tersebut merupakan bekas gedung kantor instansi lain yang tidak terpakai lagi, kemudian dimanfaatkan untuk gedung kantor LTSA P3MI. Sejak didirikan LTSA P3MI Kabupaten Grobogan belum di launching oleh Kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Grobogan. Dari gerai yang harus disediakan hanya tersedia Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil untuk mengecek administrasi data kependudukan pekerja migran Indonesia yang akan berangkat keluar negeri. Serta untuk pencetakan kartu kuning pekerja dalam negeri.

LTSA P3MI Kabupaten Grobogan masih menginduk pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan. Pegawai yang bekerja pada LTSA P3MI adalah pekerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan yang masih bersifat honorer. Tidak ada kepastian siapa yang bekerja, hanya yang memiliki kecakapan dialah yang bekerja.

Kantor LTSA hanya terdapat 1 (satu) Gerai yang berfungsi, yaitu Gerai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang melayani pengecekan administrasi data kependudukan pekerja migran Indonesia yang akan berangkat keluar negeri. Serta untuk pencetakan kartu kuning pekerja dalam negeri. Pelayanan antara lain dilakukan oleh pegawai dinas tenaga kerja (Disnaker) yang masih berstatus sebagai tenaga honorer dan yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) hanya sekitar 4 orang. LTSA P3MI di Kabupaten Grobogan masih memiliki beberapa kendala, seperti sarana dan prasarana serta jumlah karyawan yang masih terbatas. sehingga belum bisa melakukan pelayanan yang efektif. Dibawah ini adalah jumlah registrasi Calon Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Grobogan dilihat dari jenjang pendidikan dan penempatannya:

Tabel 5. Registrasi Calon Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Pendidikan Kabupaten/Kota Grobogan Periode 1 Januari 2019 s.d. 31 Desember 2019

No	Pendidikan	Informal						Formal						Total		Grand Total
		Registrasi			Selesai			Registrasi			Selesai			Registrasi	Selesai	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
1	Sarjana	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
2	Diploma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1
3	SMK	2	0	2	7	0	7	0	8	8	4	6	10	10	17	27
4	SMU	61	0	61	193	1	194	4	33	37	14	31	45	98	239	337
5	SMP	128	0	128	495	0	495	9	44	53	40	30	70	181	565	746
6	SD	84	0	84	272	1	273	1	6	7	0	7	7	91	180	371
7	Tidak Sekolah	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Jumlah		277	0	277	968	2	970	14	91	105	60	74	134	382	1104	1486

Tabel 5. Registrasi Calon Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Negara Penempatan Kabupaten/Kota Grobogan Periode 1 Januari 2019 s.d. 31 Desember 2019

No	Negara	Informal						Formal						Total		Grand Total
		Registrasi			Selesai			Registrasi			Selesai			Registrasi	Selesai	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
1	Brunei Darussalam	1	0	1	1	0	1	1	1	2	0	0	0	3	1	4
2	Hong Kong	103	0	103	399	2	401	0	0	0	0	0	0	103	401	504
3	Malaysia	17	0	17	31	0	31	5	4	9	45	15	60	26	91	117
4	Singapura	61	0	61	177	0	177	0	0	0	0	0	0	61	177	238
5	Taiwan	95	0	95	360	0	360	8	86	94	15	59	74	189	434	623
Jumlah		277	0	277	968	2	970	14	91	105	60	74	134	382	1104	1486

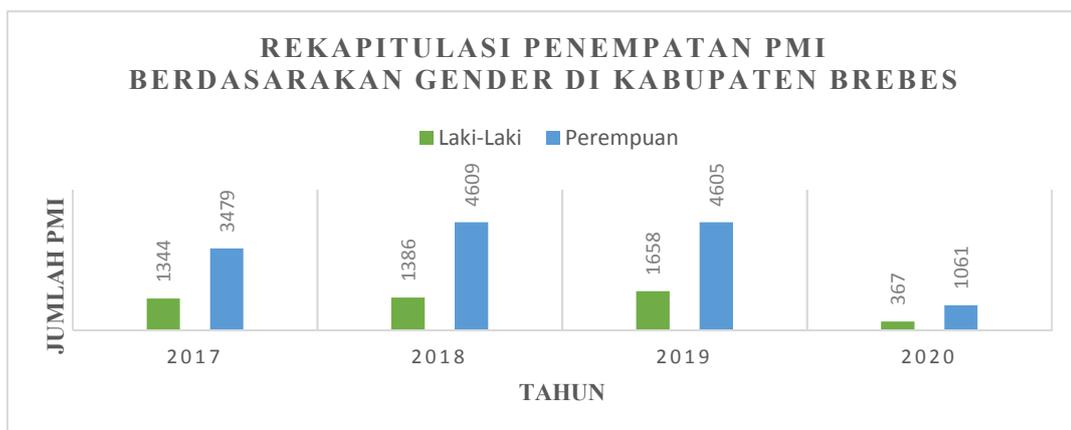
Tabel di atas menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2019 Calon Pekerja Migran Indonesia dengan lulusan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) menjadi yang tertinggi dengan jumlah sebanyak 746 orang. Jumlah tersebut terbagi menjadi Pekerja Informal dan pekerja formal, pekerja informal pada tahap registrasi berjumlah 128 orang dan yang sudah selesai sebanyak 495 orang. Sedangkan untuk pekerja formal pada tahap registrasi berjumlah 53 orang dan yang sudah selesai sebanyak 70 orang.

Untuk Rekapitulasi Calon Pekerja Migran Indonesia pada tahun 2019 berdasarkan negara penempatan pada tabel di atas menunjukkan bahwa Calon Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Kabupaten Grobogan menjadikan Taiwan sebagai negara tujuan dengan jumlah sebanyak 623 orang. Hongkong menjadi negara tujuan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia yang memilih sebagai pekerja informal dengan jumlah 504 orang.

e. LTSA-PTKLN Brebes

Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (LTSA PTKLN) Kabupaten Brebes merupakan organisasi struktural dibawah Unit Pelaksana Teknis Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UPT BP2MI) Jawa Tengah Yang berkedudukan di Kota Semarang. Berbeda dengan Kabupaten lainnya yang kebanyakan masih menginduk pada dinas tenaga kerja. LTSA-PTKLN Kabupaten Brebes mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan terpadu penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Daerah pada tahap pra penempatan dan purna penempatan.

Dengan adanya LTSA di Kabupaten Brebes ini layanan OPP (Orientasi Pra Pemberangkatan) lebih dekat dengan masyarakat sekitar dan diharapkan dapat mengurangi pengiriman pekerja migran Indonesia illegal. Namun LTSA di Kota Brebes belum berjalan efektif dan dari keseluruhan gerai yang ada di Kantor LTSA PTKLN masih banyak yang kosong. Hal ini disebabkan karena calon pekerja migran Indonesia yang berangkat dengan jalur legal semua persyaratan pra penempatan sudah di handle oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3PMI). Menurut Maktal Huda Altiara selaku Petugas LTSA PTKLN Kabupaten Brebes mengatakan bahwa seharusnya calon pekerja migran Indonesia punya inisiatif untuk datang dan bertanya tentang peluang kerja di luar negeri baik untuk sektor pekerjaan formal maupun informal. Dan harusnya Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tetap menugaskan staffnya untuk mengisi gerai pelayanan di LTSA Brebes, meskipun dalam prakteknya keberadaan LTSA sendiri belum secara optimal digunakan sebagai sebuah layanan terpadu satu atap. Jika dilihat dari fasilitas yang disediakan di kantor LTSA PTKLN Brebes sudah cukup memadai. Banyaknya Calon Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Brebes dapat dilihat pada data demografi dibawah ini:



Gambar 2. Penempatan PMI berdasarkan Gender di Kabupaten Brebes

Sumber: Siskotkln Report

Data demografi di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2017 hingga 2020 pengiriman Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Brebes di dominasi oleh pekerja perempuan sebanyak 13.754 orang. jumlah tersebut sangat berbanding jauh dengan Calon Pekerja Migran laki-laki yang

hanya berjumlah 4.755 orang. Puncak tertinggi pengiriman Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Brebes yaitu pada tahun 2019. Jumlah penempatan pekerja migran pada tahun 2019 sebanyak 6.263 orang. Sedangkan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri terdapat 2 (dua) sektor pekerjaan, yaitu sektor formal dan informal.

Tabel 6. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Sektor Formal dan Informal di Kabupaten Brebes

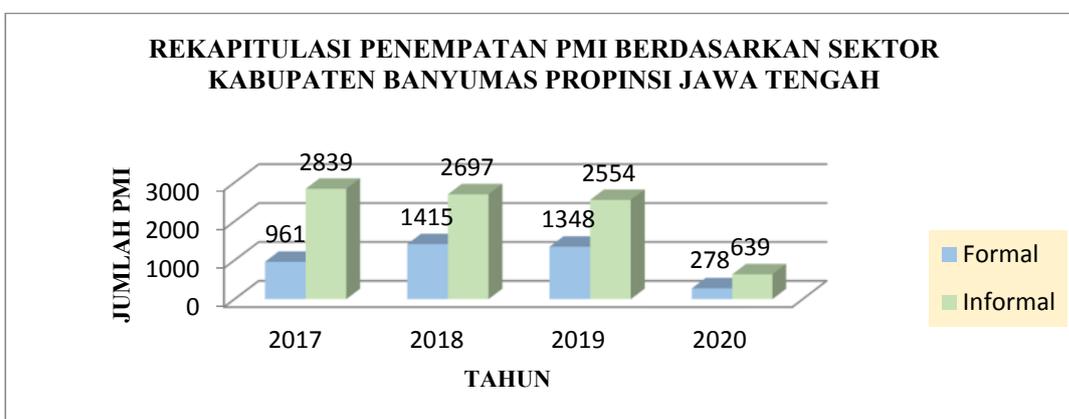
No	Bulan-Tahun	Formal			Informal			Total
		L	P	JML	L	P	JML	
1	Januari-Desember 2017	1341	556	1897	3	2923	2926	4823
2	Januari-Desember 2018	1382	904	2286	4	3705	3709	5995
3	Januari-Desember 2019	1656	971	2627	2	3634	3636	6263
4	Januari-September 2020	367	179	546	0	882	882	1428

Sumber: Siskotkln Report

f. LTSA-PTKLN Banyumas

Pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (LTSA-PTKLN) Kabupaten Banyumas dimaksudkan untuk mewujudkan efektivitas pelayanan Pekerja Migran Indonesia (PMI), dan mempercepat peningkatan kualitas pelayanan pekerja migran Indonesia. Sementara, tujuan dari LTSA-PTKLN yaitu meningkatkan pelayanan yang mudah murah aman berkualitas dan cepat dalam rangka penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Berbeda dengan daerah lain di Jawa Tengah pelayanan LTSA PTKLN berada di MPP (Mall Pelayanan Publik). Pelayanan di LTSA PTKLN sangat efektif. Karena terdapat banyak gerai yang berkaitan dengan LTSA PTKLN, seperti Kepolisian Banyumas, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Catatan Sipil, Imigrasi. Sehingga dengan adanya pelayanan tersebut akan mempermudah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) untuk mengurus berkas cukup di dalam satu tempat yaitu di MPP (Mall Pelayanan Publik). Dan mempermudah petugas juga karena bisa selesai dalam satu hari dan juga mencegah pemalsuan dokumen.



Gambar 3. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Sektor Formal dan Informal di Kabupaten Banyumas

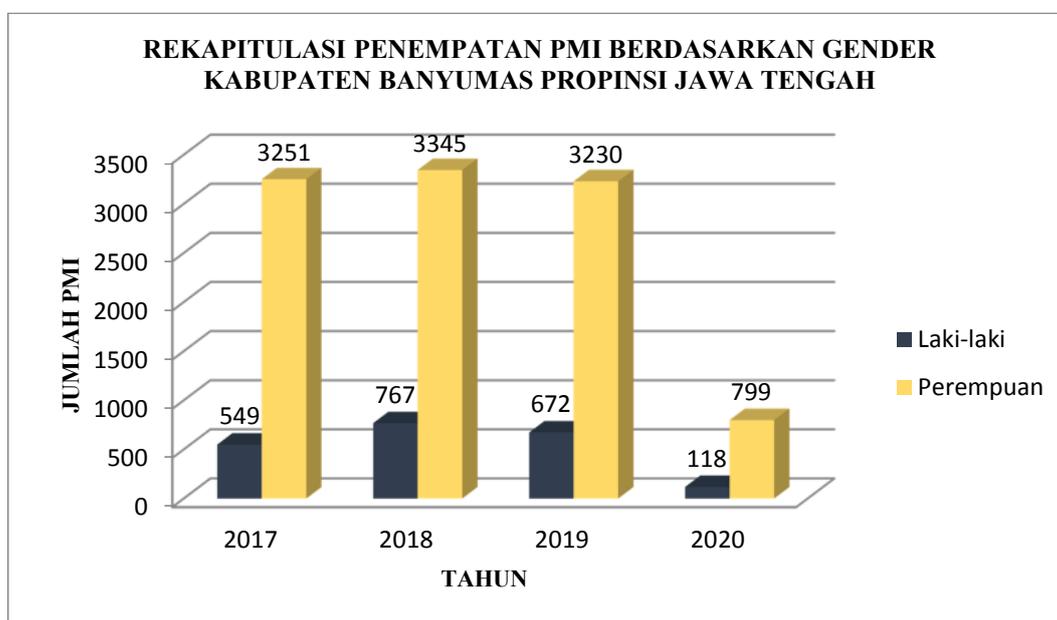
Sumber: Siskotkln Report

Grafik di atas menunjukkan bahwa penempatan Pekerja Migran Indonesia pada sektor informal di Kabupaten Banyumas dari tahun 2017 hingga 2020 mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Namun sektor informal lebih mendominasi dari pada sektor formal. Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang menempati sektor informal dari tahun 2017 sampai 2020 yaitu sebanyak 8.729 orang, sedangkan jumlah pekerja migran sektor formal sebanyak 4.002 orang.

Untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Gender di dominasi oleh pekerja migran Indonesia perempuan. Dari tahun 2017 hingga tahun 2020 penempatan pekerja migran perempuan di Kabupaten Banyumas sebanyak 10.625 orang dan untuk penempatan pekerja migran laki-laki sebanyak 2.106 orang. Puncak tertinggi penempatan Pekerja Migran

Indonesia di Kabupaten Banyumas yaitu berada pada tahun 2018 dengan jumlah pekerja migran sebanyak 4112 orang, yang terdiri dari 767 orang pekerja migran laki-laki dan 3345 orang pekerja migran perempuan. berikut penulisan gambarkan dalam grafik di bawah ini:

Gambar 4. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Gender di Kabupaten Banyumas



Sumber: Siskotkln Report

g. *LTSA-PTKLN Cilacap*

Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Kota Cilacap berlokasi terpisah dengan kantor Disnaker Kota Cilacap. Kantor LTSA PTKLN juga merupakan Kantor P4TKI (Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). Dengan adanya LTSA di Kota Cilacap pelayanan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia menjadi lebih efektif dan efisien. Penyelesaian permasalahan antara calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia juga dilakukan bersama-sama dengan dinas terkait di LTSA PTKLN Cilacap dan idealnya lagi semua instansi dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), Imigrasi, Kepolisian, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ada dalam satu tempat. Serta dengan sistem yang digunakan yaitu Sistem Informasi dan Komunikasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOTKLN) dapat mengurangi adanya pekerja migran Indonesia illegal.

Kabupaten Cilacap pada tahun 2019 mengirimkan Pekerja Migran Indonesia di berbagai negara melalui Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) berikut adalah Rekapitulasi Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2019 di Kabupaten Cilacap:

Tabel 7. Rekapitulasi Penempatan PMI Tahun 2019 di Kabupaten Cilacap

No	Negara Penempatan	Formal			Informal			Total
		L	P	JML	L	P	JML	
1	Singapura	0	0	0	0	1180	1180	1180
2	Hongkong	0	0	0	0	1569	1569	1569
3	Taiwan	9	0	9	0	1270	1270	1279
4	Malaysia	1013	124	1137	0	443	443	1580
5	Brunei Darussalam	20	0	20	0	3	3	23

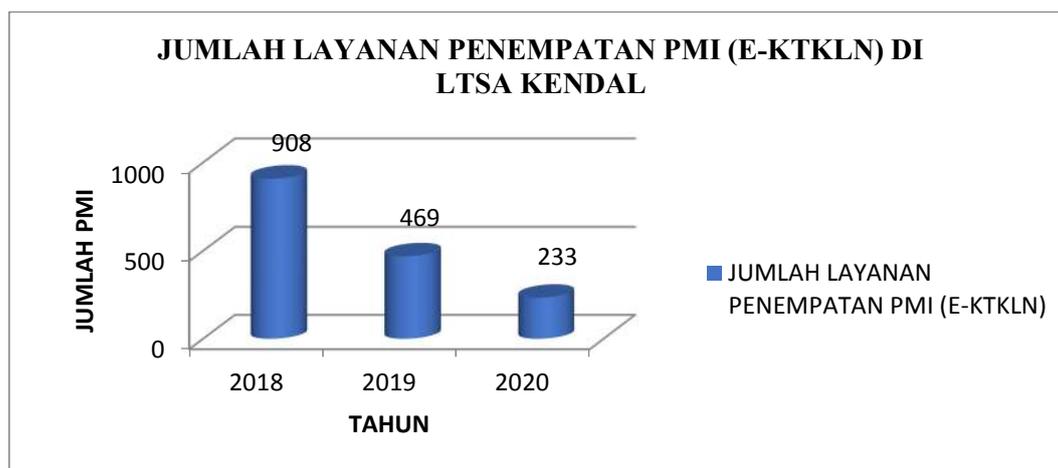
Sumber: P4TKI Cilacap

h. *LTSA-PTKLN Kendal*

Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (LTSA PTKLN) di Kabupaten Kendal berada di dalam kompleks perkantoran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kendal. Layanan LTSA PTKLN sudah berjalan sesuai namun masih kurang optimal. Untuk layanan SKCK oleh Polres Kendal, kewenangan penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian

(SKCK) bagi calon pekerja migran Indonesia dengan negara tujuan Taiwan, Korea dan Jepang masih dilaksanakan oleh Polda (Kepolisian Daerah) Jawa Tengah, Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) bagi calon pekerja migran Indonesia dengan negara tujuan tersebut saat ini masih dilaksanakan di Polres (Kepolisian Resort) Kendal sedangkan untuk pelayanan pendaftaran passport bagi calon pekerja migran Indonesia masih dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Semarang. LTSA PTKLN Kabupaten Kendal sudah menghadirkan penyelenggaraan layanan yang murah, mudah serta cepat dan memudahkan calon pekerja migran Indonesia yang melakukan pendaftaran dan mengurus dokumen persyaratan hanya dalam satu lokasi. Dengan adanya LTSA PTKLN ini nantinya diharapkan dapat mengurangi pekerja migran unprosedural di Kabupaten Kendal.

Gambar 5. Jumlah Penempatan PMI (E-KTKLN) di LTSA Kendal



Jumlah layanan penempatan Pekerja Migran Indonesia pada LTSA PTKLN di Kabupaten Kendal dari tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2018 jumlah pelayanan di LTSA Kendal sebanyak 908 orang, selanjutnya pada tahun 2019 jumlah pelayanan mulai menurun menjadi 469 orang, dan pada tahun 2020 jumlah pelayanan menurun menjadi 233 orang.

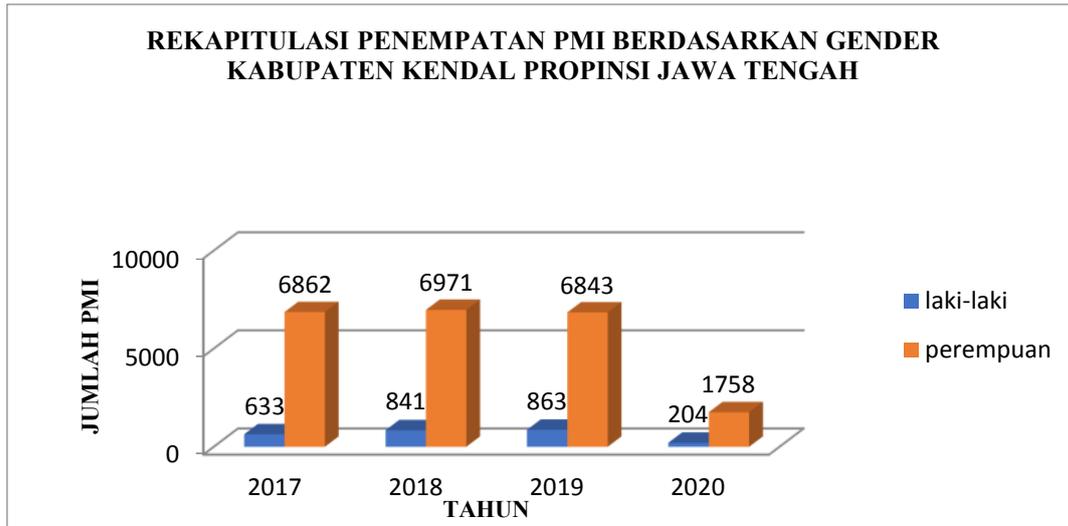
Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Kendal dilakukan dengan pembagian sektor pekerjaan yaitu sektor formal dan sektor informal. Berikut rekapitulasi penempatan Pekerja Migran di Kabupaten Kendal berdasarkan sektor pekerjaan pada tahun 2017 hingga 2020:

Tabel 8. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Sektor Formal dan Informal di Kabupaten Kendal

No	Bulan-Tahun	Formal			Informal			Total
		L	P	JML	L	P	JML	
1	Januari-Desember 2017	626	185	811	7	6677	6684	7495
2	Januari-Desember 2018	833	441	1274	8	6530	6538	7812
3	Januari-Desember 2019	857	682	1539	6	6161	6167	7706
4	Januari-September 2020	201	210	411	3	1548	1551	1962

Sumber: Siskotkln Report

Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Kendal didominasi oleh pekerja migran perempuan pada tiap tahunnya. Dari tahun 2017 hingga tahun 2020, jumlah pekerja migran perempuan selalu menempati posisi paling tinggi dibandingkan pekerja migran laki-laki, berikut grafik perbandingan jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Gender di Kabupaten Kendal.



Gambar 6. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Gender di Kabupaten Kendal

i. LTSA-PTKLN Wonosobo

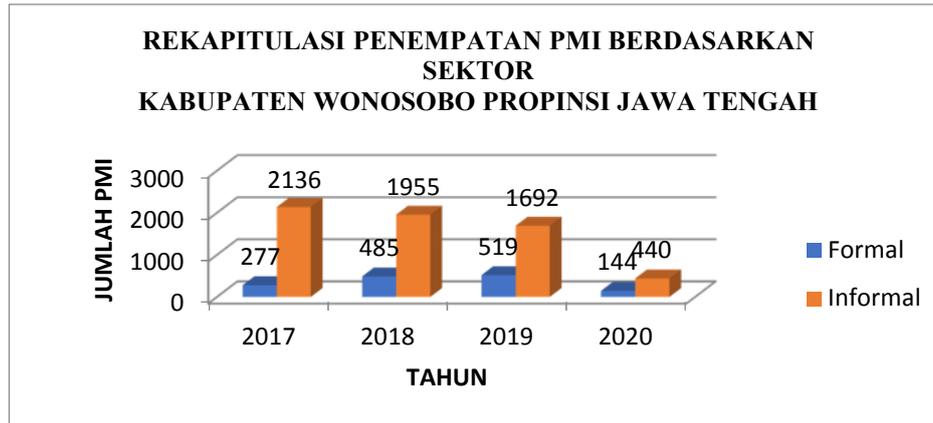
Pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (LTSA-PTKLN) Kabupaten Wonosobo dimaksudkan untuk mewujudkan efektivitas pelayanan pekerja migran Indonesia dan mempercepat peningkatan kualitas pelayanan pekerja migran Indonesia. Sementara, tujuan dari LTSA-PTKLN yaitu meningkatkan pelayanan yang mudah murah aman berkualitas dan cepat dalam rangka penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Walaupun belum berjalan efektif namun jumlah layanan penempatan Pekerja Migran Indonesia pada LTSA PTKLN di Kabupaten Wonosobo dari tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami kenaikan. Pada tahun 2018 di LTSA Kabupaten Wonosobo tidak ada pelayanan apapun, namun pada tahun 2019 jumlah pelayanan mulai naik menjadi 51 orang, dan pada tahun 2020 jumlah pelayanan menjadi 154 orang



Gambar 7. Jumlah Penempatan PMI (E-KTKLN) di LTSA Wonosobo

Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan sektor pekerjaan terbagi menjadi 2 (dua) yaitu sektor formal dan informal. Di Kabupaten Wonosobo penempatan Pekerja Migran Indonesia di sektor informal lebih mendominasi dibandingkan dengan sektor pekerjaan formal. Pada tahun 2017 penempatan Pekerja Migran Indonesia di sektor informal mencapai 2.136 orang, akan tetapi jumlah tersebut semakin menurun dari tahun ke tahun, berikut adalah grafik rekapitulasi penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan sektor di Kabupaten Wonosobo pada tahun 2017 hingga 2020:



Gambar 8. Rekapitulasi Penempatan PMI berdasarkan Sektor di Kabupaten Wonosobo

IV. Simpulan

Peran Layanan Terpadu Satu Atap dalam perlindungan terhadap pekerja buruh migran pada masa pra kerja adalah memberikan pelayanan yang maksimal kepada pekerja migran agar proses administrasi yg harus dipenuhi sebagai syarat keberangkatan calon pelerja migran dapat terlayani dg baik. Dengan adanya Layanan Terpadu Satu Atap di beberapa Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah layanan menjadi lebih mudah, lebih murah, cepat, dan lebih transparan. Layanan Terpadu Satu Atap mempermudah Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia di Jawa Tengah untuk mengurus berkas. Dari pencatatan awal, pendaftaran, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) hingga pemberangkatan pun dilakukan di Layanan Terpadu Satu Atap. Layanan Terpadu Satu Atap juga membantu mengurangi Pekerja Migran Indonesia Illegal dan juga mencegah pemalsuan dokumen. peran LTSA yang sudah terealisasi hanya di LTSA PTKLN Banyumas dan LTSA PTKLN Cilacap. Masih terdapat Layanan Terpadu Satu Atap yang masih belum berjalan efektif di beberapa Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah seperti di LTSA PTKLN Pati, LTSA P3MI Grobogan, LTSA PTKLN Brebes, LTSA PTKLN Kendal.

Daerah yang belum efektif dalam menyediakan Layanan Terpadu Satu Atap dikarenakan belum adanya kesepahaman antar instansi terkait dan juga terkait sarana dan prasarana yang akan digunakan di kantor LTSA juga pengadaannya membutuhkan dana besar dan masih tarik ulur tanggung jawab siapa. Sebab tidak semua daerah memiliki potensi Pekerja Migran Indonesia yang besar. Karena untuk membangun LTSA harus sudah ada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), Dinas Kesehatan (Dinkes), Imigrasi, Kepolisian, dan layanan perbankan. Terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bertugas sebagai Staff operator di gerai kantor LTSA, juga menjadi faktor dalam ketidakefektifan Layanan Terpadu Satu Atap serta kurangnya kesadaran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) untuk tetap menugaskan staffnya untuk mengisi gerai yang kosong, agar pelayanan di beberapa daerah yang gerai di kantor LTSA tidak berfungsi dapat kembali memberikan pelayanan yang baik kepada Calon Pekerja Migran dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

V. Referensi

- Alfarizi, M. A., Syahada, R. N., & Dewi, L. A. K. (2021). Tinjauan Yuridis terhadap Peran Kerja Sama Imigrasi dalam Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 508–523.
- Bestari, U. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelindungan BP2MI. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 2029–2049.
- Hakim, D. A., & Havez, M. (n.d.). Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Fikih Siyasah Dusturiyah. *Tanjungpura Law Journal*, 4(2), 95–116.
- Nuraeni, Y., & Yuliasuti, A. (2019). Analisis Efektifitas Layanan Terpadu Satu Atap Dalam Rangka Melindungi Pekerja Migran Indonesia. *Seminastika*, 2(1), 24–34.

- Peraturan Presiden Nomor 90 tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Rahayu, D., Ningwahyu, S., Nuswardani, N., & Mustiko, B. (2020). Menakar Peran Dan Tantangan Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Hukum Pada Pekerja Migran Indonesia, Sebuah Studi Di Kabupaten Bangkalan Madura. *Rechtidee*, 15(2), 245–272.
- Ronaldo, R., Subagja, A. D., & Suparman, A. (2020). Efektivitas Pelayanan Calon Pekerja Migran Indonesia Pada Layanan Terpadu Satu Atap Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Widiyahseno, B., Rudianto, R., & Widaningrum, I. (2018). Paradigma Baru Model Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Pmi) Dalam Perspektif Undang-Undang No 18 Tahun 2017. *Sosio Informa*, 4(3).
- Widodo, H., & Belgradoputra, R. J. (2019). Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Binamulia Hukum*, 8(1), 107–116.

MENANTI SOCIETY 5.0 DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Johan Imanuel

Johanimanuel85@yahoo.com

Abstrak- Perkembangan Hubungan Industrial seakan tidak pernah lepas dari Tarik menarik kepentingan antara pihak-pihak yang berkepentingan. Saat ini segala kegiatan termasuk Hubungan Industrial dapat dikatakan Indonesia telah memasuki 4.0. Salah satu penerapan 4.0 di Indonesia dapat dilihat dalam kegiatan perbankan, Saat ini nasabah dapat melakukan cetak buku secara mandiri. Kemudian ada juga konsultasi dokter melalui aplikasi (telemedicine). Namun demikian, 4.0 nampaknya akan bergeser menjadi Society 5.0. Society 5.0 sendiri telah diterapkan di Jepang. Hal ini untuk menjawab potensi dominasi 4.0 yang akan menyingkirkan peran manusia. Tentunya apabila society 5.0 diterapkan dalam Hubungan Industrial maka akan berdampak signifikan pada aspek hukum. Sehingga dalam makalah berjudul Menanti Society 5.0 dalam Hubungan Industrial dapat memberikan masukan untuk mendorong arah pembangunan ketenagakerjaan selanjutnya. Penulisan makalah ini dengan metode penelitian kepustakaan.

Kata Kunci : Hubungan Industrial; Revolusi 4.0; Society 5.0; Ketenagakerjaan

I. Latar Belakang

Konsep revolusi industri 4.0 ini merupakan konsep yang pertama kali diperkenalkan oleh Profesor Klaus Schwab. Beliau merupakan ekonom dan teknisi terkenal asal Jerman sekaligus penggagas, pendiri dan ketua Eksekutif *World Economic Forum* (WEF) yang melalui bukunya, *The Fourth Industrial Revolution*, menyatakan bahwa revolusi industri 4.0 secara fundamental dapat mengubah cara kita hidup, bekerja, dan berhubungan satu dengan yang lain. Ketepatan, Kecepatan, Efisiensi dan Kualitas produksi adalah pembeda dari era revolusi industry sebelumnya.

Penerapan 4.0 dalam Hubungan Industrial dikhawatirkan banyak kalangan akan menimbulkan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran. 4.0 nyata-nyata telah berimplikasi terhadap peran manusia. Diantaranya kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), wearables, robotika canggih, dan 3D printing.

Revolusi 4.0 yang dimaksud ini mengacu kebijakan Presiden Jokowi telah meluncurkan Peta Jalan Revolusi Industri 4.0 yang bernama Making Indonesia 4.0 (Making Indonesia Brief). untuk mengimplementasikan strategi dan Peta Jalan 4IR di Indonesia. 4IR mencakup beragam teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), wearables, robotika canggih, dan 3D printing. Indonesia akan berfokus pada lima sektor utama untuk penerapan awal dari teknologi ini, yaitu (i) makanan dan minuman, (ii) tekstil dan pakaian, (iii) otomotif, (iv) kimia, dan (v) elektronik. Hal ini tidak terlepas dari tujuan penerapan Revolusi 4.0 antara lain Indonesia berkomitmen untuk membangun industri manufaktur yang kokoh; Indonesia akan membangun lima sektor manufaktur dengan daya saing regional dan Indonesia akan mendorong 10 prioritas nasional dalam inisiatif "Making Indonesia 4.0"

Oleh karenanya selain perlu regulasi yang mumpuni dalam menjawab kekhawatiran tersebut maka perlu juga adanya penerapan Society 5.0 dalam hubungan industrial. Hal tersebut untuk menjawab beberapa kekurangan 4.0 antara lain.

Society 5.0 disampaikan dalam Forum Ekonomi Dunia 2019 di Davos, Swiss. Gagasan ini muncul atas respon revolusi Industri 4.0 sebagai signifikannya perkembangan teknologi, tetapi peran masyarakat sangat menjadi pertimbangan atas terjadinya revolusi industri 4.0 ini. *Society 5.0* menawarkan masyarakat yang berpusat pada manusia yang membuat seimbang antara kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat menghubungkan melalui dunia maya dan nyata.

Konsep revolusi industri 4.0 dan *society 5.0* tidak memiliki perbedaan yang jauh. Yaitu revolusi industri 4.0 menggunakan kecerdasan buatan (*artificial intellegent*) sedangkan *society 5.0* memfokuskan kepada komponen manusianya. Konsep *society 5.0* ini, menjadi inovasi baru dari *society 1.0* sampai *society 4.0* dalam sejarah peradaban manusia. Mulai

dari *society* 1.0 manusia masih berada di era berburu dan mengenal tulisan. Pada *society* 2.0 adalah pertanian di mana manusia sudah mulai mengenal bercocok tanam. Lalu pada *society* 3.0 sudah memasuki era industri yaitu ketika manusia sudah mulai menggunakan mesin untuk menunjang aktivitas sehari-hari, setelah itu muncullah *society* 4.0 yang kita alami saat ini, yaitu manusia yang sudah mengenal komputer hingga internet juga penerapannya di kehidupan.

Jika *society* 4.0 memungkinkan kita untuk mengakses juga membagikan informasi di internet. *Society* 5.0 adalah era di mana semua teknologi adalah bagian dari manusia itu sendiri. Internet bukan hanya sebagai informasi melainkan untuk menjalani kehidupan. Sehingga perkembangan teknologi dapat meminimalisir adanya kesenjangan pada manusia dan masalah ekonomi pada kemudian hari.

Dalam amanat UUD 1945, setiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Pasal 27 ayat (2)). Hal ini dimaknai jaminan ini untuk seluruh warga Negara di Indonesia. Tentunya setelah memperoleh pekerjaan yang layak maka setiap warga Negara berhak pula atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 28 ayat (2)). Sehingga sudah tentu Amanat UUD 1945 menegaskan pekerjaan yang dilakukan di Indonesia tetap harus melibatkan peran manusia sebagai warga negara Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (“UU HAM”) dinyatakan bahwa setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak (Pasal 38).

Dasar pemikiran pembentukan UU 39 tahun 1999 tentang HAM adalah:

- a. Tuhan Yang Maha Esa adalah pencipta alam semesta dengan segala isinya;
- b. pada dasarnya, manusia dianugerahi jiwa, bentuk, struktur, kemampuan, kemauan serta berbagai kemudahan oleh Penciptanya, untuk menjamin kelanjutan hidupnya;
- c. untuk melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan martabat manusia, diperlukan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena tanpa hal tersebut manusia akan kehilangan sifat dan martabatnya, sehingga dapat mendorong manusia menjadi serigala bagi manusia lainnya (*homo homini lupus*);
- d. karena manusia merupakan makhluk sosial, maka hak asasi manusia yang satu dibatasi oleh hak asasi manusia yang lain, sehingga kebebasan atau hak asasi manusia bukanlah tanpa batas;
- e. hak asasi manusia tidak boleh dilenyapkan oleh siapapun dan dalam keadaan apapun;
- f. setiap hak asasi manusia mengandung kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia orang lain, sehingga di dalam hak asasi manusia terdapat kewajiban dasar;
- g. hak asasi manusia harus benar-benar dihormati, dilindungi, dan ditegakkan, dan untuk itu pemerintah, aparatur negara, dan pejabat publik lainnya mempunyai kewajiban dan tanggung jawab menjamin terselenggaranya penghormatan, perlindungan, dan penegakan hak asasi manusia.

Selain itu, pengaturan dalam UU HAM mengenai hak asasi manusia ditentukan dengan berpedoman pada Deklarasi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa, Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak-hak Anak, dan berbagai instrumen internasional lain yang mengatur mengenai hak asasi manusia. Materi Undang-undang ini disesuaikan juga dengan kebutuhan hukum masyarakat dan pembangunan hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sehingga UU HAM ini adalah merupakan payung dari seluruh peraturan perundang-undangan tentang hak asasi manusia. Oleh karena itu, pelanggaran baik langsung maupun tidak langsung atas hak asasi manusia dikenakan sanksi pidana, perdata, dan atau administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selaras dengan UU HAM maka dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) diatur ketentuan yang menjamin hak untuk bekerja dalam Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Perlu diingat, bahwa regulasi ketenagakerjaan di Indonesia hadir sebagai Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja yang dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar International Labour Organization (ILO). Konvensi dasar ini

terdiri atas 4 (empat) kelompok yaitu: Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98); Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100, dan Nomor 111); Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29, dan Nomor 105); dan Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182). Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-Undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut.

Secara singkat, Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud tersebut antara lain memuat:

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan;
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Selain itu, memberikan prioritas kepada Tenaga Kerja Lokal untuk mengisi lapangan kerja merupakan praktek nyata dalam pelaksanaan hak atas pekerjaan yang layak yang harus mejadi program seluruh Pemerintah Daerah.

Beberapa Peraturan Daerah yang melindungi Tenaga Kerja Lokal sebagai berikut :

- 1) Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 8 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Pasal 20 ayat 1: *“Perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/ buruh lokal paling sedikit 80% (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.”*
- 2) Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pasal 18: *“Pengusaha sebagaimana dimaksud pada pasal 17 Peraturan daerah ini wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50% dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya.”*
- 3) Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 1 Tahun 2009 tentang rekrutmen dan penempatan tenaga kerja: *“perusahaan pemberi kerja wajib untuk mempekerjakan tenaga kerja local paling sedikit 75% dari total jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.”*
- 4) Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja: *“Setiap perusahaan harus mempekerjakan 40% (empat puluh persen) tenaga kerja lokal dan 60% (enam puluh persen) tenaga kerja non lokal, baik tenaga kerja yang terampil maupun tidak terampil.”*

II. Rumusan Masalah

Beberapa masalah yang dapat dibahas melalui makalah ini antara lain :

1. Apakah Indonesia siap menerapkan Society 5.0 Dalam Hubungan Industrial?
2. Bagaimanakah Dampak Society 5.0 Jika Diterapkan Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia?

III. Pembahasan

A. 5.0 Society Dalam Hubungan Industrial

Hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”) memberikan beberapa perubahan dalam ketenagakerjaan. Mulai dari penggunaan Tenaga Kerja Asing, waktu kerja dan waktu istirahat, alihdaya pemutusan hubungan kerja dan kompensasi, pengupahan maupun jaminan kehilangan pekerjaan.

Jika menilik regulasi yang terkini maka belum ada satu ketentuan yang melegalisasi adanya 4.0 dalam hubungan industrial. Hanya saja dalam prakteknya lebih khusus dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja maka secara fleksible dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja (Pasal 56 UU Cipta Kerja).

Perjanjian Kerja yang dimaksud adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan/atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dibedakan kalau PKWTT diawali dengan Percobaan selama tiga bulan sedangkan PKWT berakhir paling lama lima tahun.

Dari beberapa pengalaman penulis, model-model Perjanjian Kerja memang bervariasi tetapi setidaknya mencantumkan, nama para pihak, jenis perjanjian, jangka waktu perjanjian, jabatan, lokasi bekerja, besar upah dan tunjangan, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, tanda tangan pengusaha dan pekerja.

Lalu terkait dengan era 4.0 atau digitalisasi maka peran pekerja atau kewajibannya menjadi dialihkan oleh berbagai macam teknologi ataupun robotic. Seperti salah satu Bank di Indonesia saat ini sudah menerapkan pencetakan buku tabungan secara mandiri oleh nasabah melalui mesin cetak. Hal tersebut menjadi pergeseran esensi dari Hubungan Industrial itu sendiri. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 16) adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sehingga jelas Hubungan Industrial di Indonesia harus tetap menanamkan nilai-nilai luhur Pancasila dan Amanat UUD 1945. Sehingga apabila diakomodir praktek baik 4.0 maupun *society 5.0* dalam hubungan Industrial harus selaras dan tidak merugikan kepentingan bangsa Indonesia.

Namun demikian saat ini tampak beberapa jenis pekerjaan yang cocok menerapkan 4.0 bahkan *society 5.0* sebagai berikut :

1. Web Developer

Untuk memasarkan produknya, sebuah perusahaan tentu harus memanfaatkan segala hal. Termasuk ranah digital untuk memperluas jaringan dan jangkauan pemasaran. Setiap perusahaan butuh alamat daring berupa website untuk menjangkau konsumen lebih besar. Untuk itu, peran Web Developer tentu harus menjadi pertimbangan di era digital ini. Karena, saat perusahaan memutuskan menggunakan website tentu ada bahasa pemrograman yang hanya bisa dilakukan Web Developer. Nah, jika ingin menjadi Web Developer, harus belajar front-end, back-end developer, HTML, dan CSS.

2. App Developer

Setiap perusahaan yang ingin menjangkau konsumen, dengan cara digital haruslah terus berinovasi. Salah satunya, menyediakan aplikasi di smartphone. Sekarang, cara ini banyak dilakukan pelaku usaha untuk menyasar konsumen. Jika ingin menjadi app developer, maka kamu harus memiliki kemampuan algoritma dan logika pemrograman.

3. SEO (Search Engine Optimisation)

Jika web sudah dimiliki perusahaan, maka agar sebuah web bisa semakin luas jangkauannya perlu SEO specialist. Tugasnya bertanggung jawab pada update hal apapun yang berkaitan dengan perkembangan informasi mengenai algoritma Google.

Tentu, pekerjaan ini harus terus diperbarui mengikuti eranya. Posisi ini, juga bertugas mengoptimalkan website sehingga mampu berada di posisi teratas halaman pertama google. Baca juga: Tips Jadi Siswapreneur ala Drama Korea Start-Up

4. Content Creator

Mengandalkan kreativitas, seorang content creator harus membuat konten, iklan yang bisa menarik perhatian siapapun. Termasuk, jika seorang content creator direkrut perusahaan, maka tugasnya membuat calon pembeli tertarik dengan produk yang ditawarkan. 5. Social Media Specialist Semua orang, pasti memiliki media sosial. Biasanya, di setiap media sosial ada banyak perusahaan yang menawarkan produk mereka. Iklannya cukup beragam, dan kreatifkan? Nah tugas Social Media Specialist ini bertanggung jawab membuat iklan media sosial yang menarik. Termasuk, menganalisa feedback dari warganet.

Tentunya Indonesia yang akan kaya sumber daya alam tidak sepenuhnya dapat menggantikan pekerjaan yang mengandalkan peran manusia untuk mengelola sumber daya alam. Sesuai amanat Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 maka Perekonomian Disusun Berdasarkan Atas Asas Kekeluargaan dan ayat (4) perekonomian Indonesia diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

Bagaimana dengan kesiapan Indonesia? Indonesia tentu harus melakukan kajian mendalam terlebih dahulu apakah society 5.0 memberikan manfaat bagi kepentingan bangsa Indonesia. Karena tidak dipungkiri tidak semua pekerjaan harus berbasis 4.0 (digitalisasi). Oleh karenanya apabila society 5.0 ingin diterapkan maka harus dibarengi dengan lapangan kerja yang luas.

B. Dampak Society 5.0 Jika Diterapkan Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia

Berbicara dampak, maka tentunya beberapa hal yang akan berubah dalam Hubungan industrial apabila diterapkan *Society 5.0* antara lain :

1. Lapangan Kerja Baru

Tentunya akan banyak perusahaan start up yang memerlukan tenaga kerja di Indonesia. Namun demikian hal ini perlu adanya komitmen untuk fokus pada tenaga kerja lokal yang telah dibekali triple skilling dari Pemerintah. Adapun skilling pertama terkait pelatihan vokasi bagi masyarakat yang belum memiliki keterampilan, kedua skilling meningkatkan keterampilan agar tetap relevan dengan kebutuhan zaman, ketiga program re-skilling bagi masyarakat yang ingin beralih ke pekerjaan baru. Tentunya peran Pemerintah Pusat harus didukung oleh Pemerintah Daerah yang harus mewajibkan Tenaga Kerja Lokal di berbagai Bidang Usaha sehingga bermanfaat juga bagi warga di daerah tersebut.

2. Perjanjian Kerja Secara Elektronik

Tentunya para pihak dapat melakukan kesepakatan kerja melalui perjanjian kerja secara elektronik. Tentunya jika sudah diterapkan Society 5.0 maka mayoritas kegiatan administrasi telah berbasis digital. Sehingga perlu ada sistem elektronik yang akan digunakan termasuk dalam hal Perjanjian Kerja. Namun demikian esensi Perjanjian Kerja Elektronik ini harus berdasarkan syarat sah Perjanjian (Pasal 1320 KUHPerdara) maupun Kebebasan Berkontrak (1338 KUHPerdara).

3. Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Secara Online

Tentunya apabila telah menerapkan *Society 5.0*, pengusaha dan pekerja dapat melakukan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan secara online. Namun demikian hal ini juga tidak dapat mengenyampingkan asas-asas peradilan. Sehingga apabila disesuaikan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) saat ini maka nantinya dapat berkembang menjadi Bipartit Online, Tripartit (Mediasi/Konsiliasi/Arbitrase) Online termasuk Persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) secara Online. Yang mana sampai dengan saat ini persidangan di PHI selalu tatap muka di semua Pengadilan di Indonesia.

4. Waktu Kerja Flexible

Tentunya apabila pekerja melakukan pekerjaan berbasis digital maka pekerjaan dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun, sehingga pekerja dapat mengatur sendiri waktu kerjanya. Bisa di rumah (*work from home*) bisa juga di kantor (*work from office*). *Work from home* dalam hal ini nyata dan jelas sesuai dengan fungsinya bukan sebagai sarana untuk merumahkan pekerja dengan cara *unpaid leave* dan memotong upah yang saat ini rentan terjadi di Masa Pandemi Covid-19.

IV. Simpulan

Dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dalam 4.0 yang diterapkan dalam Hubungan Industrial saat ini nyatanya terbatas untuk menggantikan pekerjaan tertentu atau tidak semua jenis pekerjaan dapat tergantikan oleh digitalisasi.
2. Pergeseran 4.0 ke *society* 5.0 harus disambut baik sepanjang tidak merugikan kepentingan pengusaha dan pekerja dengan tetap berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.
3. Indonesia akan siap menerapkan *society* 5.0 apabila telah tersedia lapangan kerja yang mendukung dan dapat dilakukan di Indonesia.
4. Apabila *society* 5.0 diterapkan maka akan berdampak bagi praktik non litigasi maupun litigasi di Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

V. Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan :

1. Dalam era 4.0 atau digitalisasi maupun menuju *society* 5.0, Pemerintah dapat fokus pada target lapangan pekerjaan yang telah direncanakan.
2. Untuk menuju *society* 5.0 dalam hubungan Industrial maka dapat dilakukan secara bertahap mulai dari Perjanjian Kerja yang diakomodir menjadi Perjanjian Kerja secara online.
3. Nantinya jika Indonesia telah menerapkan *society* 5.0, Pemerintah tetap harus prioritaskan Tenaga Kerja Lokal demi melaksanakan amanat Pancasila dan UUD 1945

C. Referensi

Surat Kabar:

Imanuel, Johan (2018, Desember 18). 4.0 Dalam Hubungan Industrial. Opini Harian Republika, 20 Desember 2018;

Media Online :

Helmi Nasrul, cpl,Letkol <https://www.kemhan.go.id/pusbmn/2019/04/30/revolusi-industri-4-0-dan-pengaruhnya-bagi-industri-di-indonesia.html>, diakses tanggal 8 November 2021

<https://duniahr.com/pelaksanaan-kewajiban-perekrutan-tenaga-kerja-lokal-di-daerah/> diakses tanggal 8 November 2021

<https://edukasi.kompas.com/read/2021/01/12/142041671/mau-tahu-pekerjaan-yang-cocok-di-era-society-50-simak-ulasannya?page=all>, diakses tanggal 8 November 2021

<https://republika.co.id/berita/pwmveb282/siapkah-indonesia-menuju-industri-50>, diakses tanggal 8 November 2021

Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

DESAIN PENETAPAN UPAH DALAM RANGKA PERLINDUNGAN PENGHASILAN YANG LAYAK BAGI PEKERJA DAN PERLAKUAN YANG ADIL TERHADAP PENGUSAHA

Khairani, Gusminarti, Handko Gulo

Universitas Andalas, Padang

Khairani.lubis6@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan desain berupa kebijakan penghitungan upah yang tepat sehingga upah yang diterima pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak sebagaimana ditentukan di dalam UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja dan PP No.36 Tahun 2021. Selama ini penetapan upah dilaksanakan dengan Upah minimum yang berlaku untuk semua pekerja tanpa memperhatikan masa kerja dan jabatan yang diduduki oleh pekerja. Kewajiban untuk membayar upah diberlakukan untuk semua pemberi kerja/pengusaha tanpa memperhatikan klasifikasi dari perusahaan padahal kemampuannya berbeda. Selain itu dengan pola tersebut tidak ada keadilan pemberian upah bagi pemberi kerja/pengusaha dengan klasifikasi besar, menengah dan kecil. Artinya perlu dibedakan kewajiban yang harus dibayar oleh Pengusaha yang bermodal besar dengan pengusaha kecil. Diharapkan akan mendorong pengusaha segera menyusun struktur skala upah sehingga upah diberikan berdasarkan masa kerja, tingkat pendidikan dan jabatan setiap pekerja. Dengan demikian upah minimum yang ditetapkan selama ini tidak berlaku untuk semua pekerja tetapi hanya sebagai jaring pengaman pemberian upah dan hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya di bawah satu (1) tahun. Untuk mendapatkan tujuan tersebut maka penelitian ini menggunakan metode yuridis sosiologis dengan melakukan langkah-langkah, mengkaji peraturan terkait pengupahan kemudian melihat pelaksanaan pengupahan yang terjadi selama ini. Selanjutnya mencari solusi dan merumuskan kebijakan penetapan upah melalui kerja sama dengan Dewan pengupahan dan Kementerian ketenagakerjaan. penetapan upah didasarkan pada tingkat pertumbuhan ekonomi dan inflasi di daerah dengan menggunakan data dari BPS. Untuk pengusaha kategori Usaha Mikro dan Kecil penetapan upahnya didasarkan pada rata-rata kosum rumah tangga. Kategori perusahaan yang membayar upah minimum tidak dibedakan antara klasifikasi perusahaan karena upah sektoral sudah dihapus oleh UU Cipta Kerja. Pemerintah seharusnya mendorong supaya perusahaan menengah dan besar harus membuat struktur skala upah untuk mencapai penghasilan yang layak bagi pekerja, sedangkan upah minimum yang wajib ditetapkan oleh Gubernur setiap tahun itu dijadikan sebagai patokan upah pokok dalam menyusun struktur skala upah

Kata Kunci : Penetapan Upah; Upah layak; Pekerja; Pengusaha

I. Latar Belakang

Upah merupakan hal yang utama sebagai salah satu unsur dalam hubungan kerja, karena tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan upah sebagai sumber penghasilan untuk kelangsungan hidupnya dan keluarganya⁹⁴. Oleh karena itu salah unsur yang harus ada dalam hubungan kerja adalah upah disamping pekerjaan dan perintah. Upah juga dinyatakan sebagai hak yang harus diutamakan dalam hubungan kerja. Hal ini diakui secara konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selanjutnya ditentukan pada Pasal 28 D ayat (2) bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Di dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Meskipun UU

⁹⁴ Khairani, 2021, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Jakarta, RajaGrafindo, Hlm 145

Ketenagakerjaan sudah lama berlaku, namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia terutama berkaitan dengan upah disebabkan adanya ketidakkonsistenan antara peraturan pengupahan. Upah Minimum yang ditetapkan diberlakukan pada semua jenis perusahaan yanpa memandang klasifikasi perusahaan, apakah tergolong perusahaan mikro, kecil dan menengah, kecuali untuk perusahaan pada sector tertentu diatur secara tersendiri.

Pada prinsipnya, besarnya upah yang harus dibayar tergantung pada kesepakatan pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja, tetapi dalam UU Ketenagakerjaan penetapan upah tidak diserahkan begitu saja kepada kedua belah pihak mengingat kedudukan pekerja dan pengusaha yang tidak sama.

Pada penghujung Tahun 2020 yang Pemerintah bersama DPR menetapkan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pada Bab IV diatur klaster Ketenagakerjaan yang memuat juga mengenai pengupahan dimana menurut UU Cipta Kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (2) UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud adalah Upah Minimum. Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Pada Pasal 88B upah ditentukan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil, norma ini nampaknya diilhami oleh Pasal 12 PP No.78 Tahun 2015. Di dalam UU Cipta Kerja juga diwajibkan kepada Pemberi kerja/pengusaha untuk menyusun struktur skala upah. Selain itu di dalam Pasal 88C UU Cipta Kerja ditentukan bahwa Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Berdasarkan ketiga peraturan nampak bahwa ada perbedaan dasar penentuan sehingga di dalam pelaksanaan menimbulkan ketidakpastian bagi pemberi kerja/pengusaha yang pada akhirnya mengurangi makna perlindungan pengupahan kepada pekerja/buruh.

Dilihat dari hubungan kerja yang dilakukan oleh subjek hukum dengan subjek hukum dalam hal ini pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja maka berlaku hukum privat/hukum perdata. Kesepakatan diantara mereka didasarkan pada asas kebebasan berkontrak diantara mereka sebagaimana juga ditentukan di dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Tetapi khusus untuk penentuan upah tidak bisa diserahkan kepada para pihak mengingat posisi para pihak yang tidak seimbang sebagaimana hubungan keperdataan lainnya. Menurut UU Ketenagakerjaan Pemerintah menetapkan kebijakan upah yang salah satu kebijakan upah tersebut salah satunya adalah upah minimum. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Daerah.

Dewan Pengupahan berwenang menentukan besaran upah yang akan ditetapkan oleh Gubernur sebagai upah minimum di daerahnya, yang didasarkan pada tingkat pertumbuhan ekonomi dan inflasi secara nasional sehingga upah tidak menjamin penerimaan pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Hal ini disebabkan oleh karena tingkat pertumbuhan ekonomi dan inflasi di setiap daerah berbeda-beda. Apalagi upah yang ditetapkan dengan Upah minimum Propinsi dan diberlakukan untuk semua pekerja tanpa membedakan masa kerja, jabatan dan kemampuan perusahaan.

Ditinjau dari hasil penelitian terdahulu ada beberapa permasalahan hukum tentang pengupahan yaitu : (1) Perumusan pasal-pasal tentang upah dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum berdasarkan prinsip keadilan. (2) Penerapan struktur skala upah sangat minim pelaksanaannya. (3) Masalah pokok pengupahan yang sering muncul meliputi: a. rendahnya upah bagi pekerja bawah; b. kesenjangan upah terendah dan tertinggi; c. bervariasinya komponen upah; d. tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas. Saat ini dengan berlakunya UU Cipta Kerja dan berbarengan dengan kondisi covid-19 keluar pula SE Manaker yang menetapkan upah sama dengan tahun lalu, ada semacam ketidakkonsistenan peraturan dan pelaksanaan penentuan upah bagi pekerja, sehingga hal ini tentu menimbulkan ketidakpastian dan perlindungan kepada pekerja. Kondisi ini mengakibatkan secara sosiologis terjadi gejala dan demo buruh/pekerja menolak penetapan upah yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, bahkan menurut Presiden KPSI, Said Iqbal bahwa penetapan upah berdasarkan laju inflasi ditambah dengan pertumbuhan ekonomi justru menuju kepada pemberian upah murah.

Atas permasalahan tersebut maka penelitian ini diharapkan menghasilkan pola penetapan upah yang tetap sehingga upah yang diterima oleh pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya dan pemberi kerja/pengusaha membayar upah berdasarkan pada klasifikasi perusahaan tidak dipukul rata semua perusahaan membayar upah minimum. Kebijakan upah minimum yang dilaksanakan selama ini bersifat dan berlaku umum di suatu daerah tanpa membedakan kemampuan perusahaan secara sektoral.

II. Permasalahan

- a. Bagaimana penetapan upah setelah berlakunya UU Cipta Kerja dan masa pandemic Covid-19?
- b. Bagaimana pola yang tepat dalam penetapan upah agar memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan keadilan bagi pekerja dan pengusaha?

III. Pembahasan

1. Penetapan Upah setelah berlakunya UU Cipta Kerja

- a. Penetapan upah setelah berlakunya UU Cipta Kerja

Penetapan upah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh UU Cipta Kerja, secara prinsip kewenangan penetapan upah masih menjadi wewenang Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan. Perubahan terjadi pada jenis upah dan metode serta dasar yang dijadikan pedoman penetapan upah.

Menurut UU Cipta Kerja ditentukan klasifikasi upah yang harus ditetapkan yakni:

- a. Upah minimum Provinsi dan atau upah kabuapten/Kota, dan
- b. Upah untuk usaha mikro kecil dan menengah (UMKM)

Sedangkan upah sektoral tidak lagi diatur di dalam UU Cipta Kerja karena ketentuannya dihapus.

Untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi :

1. Upah minimum
2. Struktur dan skala upah
3. Upah kerja lembur
3. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
5. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Kebijakan pengupahan merupakan proyek strategis nasional, hal ini disebabkan upah merupakan unsur penting dalam suatu hubungan kerja, jika tidak hati-hati mengatur kebijakana pengupahan bisa berimbas yang sangat luas, jika terlalu rendah upah yang ditetapkan maka akan terjadi penolakan dari pekerja bahkan dapat melumpuhkan jalannya produktifitas, jika upah terlalu tinggi maka akan bisa mengganggu perekonomian. Dari unsur kebijakan pengupahan tersebut jika diakumulasi semua maka upah yang diterima oleh pekerja dapat dipastikan bisa memenuhi kebutuhan layak mereka.

Namun didalam pengaturan selanjutnya yang ditonjolkan adalah mengenai upah minimum. Ide awal dari ketentuan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar pengusaha tidak membayar upah dibawah standar dengan menekan pekerja ketika melakukan hubungan kerja, selain itu agar tidak merosot sampai pada tingkat yang mebhayakan gizi pekerja sehingga tidak meganggu kemampuan kerja serta untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.⁹⁵

Pada Prinsipnya perusahaan mempunyai kewajiban membayar upah kepada pekerja dan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sesuai dengan Pasal 81 Angka 25 dalam Pasal 88E ayat (2) UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Pasal 23 ayat (3) PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Kebijakan upah minimum yang diambil oleh Pemerintah menandai campur tangan Pemerintah dalam

⁹⁵ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, 2008, hlm. 78

menentukan tingkat upah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan⁹⁶. Akan tetapi, persoalan upah minimum masih dijadikan upah maksimum bagi pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun terutama bagi pekerja kontrak dan *outsourcing*. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, dan upah pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum (Pasal 23 ayat (1) dan (2) PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan)

UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja). Sehingga masih dibutuhkan pengawasan dari Pemerintah dalam memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi masyarakat. Dan sudah seharusnya Perusahaan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku karena dalam Pasal 81 Angka 63 dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja jelas dengan tegas memberikan sanksi apabila tidak mematuhi. Untuk penyelesaian ini sangat dibutuhkan hukum progresif yang berlandaskan pembinaan dan pengembangan etika atau moral dan akal yang berhati nurani dikarenakan etika dan moral tersebut sangat melekat pada diri manusia, bertitik tolak dari pembinaan dan penataan etik, perlu penilai, yaitu *consciousness* yaitu kata hati atau kesadaran jiwa manusia. Dari sini dapat ditarik benang merah suatu kesadaran pemberi kerja agar benar-benar memahami dan mematuhi bahwa memberikan gaji dibawah upah minimum dapat menimbulkan penurunan produktivitas dan sanksi bagi yang tidak menjalankannya.

Ketentuan mengenai upah minimum terdapat pada Pasal 88B UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa : Upah ditetapkan berdasarkan: satuan waktu; dan/atau dan satuan hasil. Menurut Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Upah satuan hasil adalah ditetapkan secara : a. per jam, b. harian, atau. c. bulanan.

- a). Penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekekrja/buruh yang bekerja secara paruh waktu, dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.upah atas kesepakatan tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula upah per jam, sebagai berikut : $\text{upah per jam} = \frac{\text{upah sebulan}}{126}$, angka penyebut ditentukan Menteri tenaga Kerja. dapat ditinjau dengan mempertimbangkan hasil kajian dewan pengupahan nasional. artinya penetapan upah perjam harus juga diperhatikan formulanya oleh pengupahan.
- b). Penetapan upah secara harian didasarkan pada perhitungan upah sehari. Untuk menentukan berapa hari kerjanya didasarkan pada sistem waktu kerja, jika waktu kerja 6 hari dalam seminggu maka upah sebulan dibagi 25, jika sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu maka upah sebulan dihitung 21 hari.
- c). Upah bulanan atas satuan hasil, ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima pekerja.

Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan berpedoman pada struktur skala upah. Untuk penyusunan Struktur skala upah ada dua model yang bisa dipergunakan oleh pengusaha dalam menyusun struktur skala upah. Penyusunan struktur skala upah merupakan kewajiban pengusaha untuk hal ini dapat dilihat pada ketentuan Ketentuan Pasal 92 diubah UU Cipta Kerja, dan Pasal 22 PP No. 36 Tahun 2021 bahwa Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah. adanya kewajiban membuat struktur skala upah bagi pengusaha disertai sanksi administrative, sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 190 UU Cipta Kerja dan Pasal 79 PP No. 36 Tahun 2021, dikenai sanksi administratif berupa :

- a. teguran tertulis
- b. pembatasan kegiatan usaha
- c. penghentian sementara atau sebagianatau seluruh alat produksi
- d. pembekuan kegiatan usaha

⁹⁶ Abdul Khakim, *Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, 2016, hlm.29

Struktur skala upah yang dibuat wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja secara perorangan. Struktur skala upah wajib dilampirkan oleh perusahaan pada saat mengajukan pengesahan dan pembaharuan peraturan perusahaan, pendaftaran, perpanjangan dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama dan diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang di bidang Ketenagakerjaan.

Dalam komponen upah yang telah diuraikan sebelumnya merupakan komponen upah yang telah ditetapkan oleh PT. Pramita dan dapat dirumuskan bahwa gaji pokok, tunjangan profesi, dapat digolongkan dengan upah pokok, dan tunjangan keluarga, tunjangan BBM, tunjangan kota digolongkan dengan tunjangan tetap, sedangkan tunjangan makan, lembur digolongkan tunjangan tidak tetap.

Pasal 7 ayat (3) PP No.36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Akan tetapi ditemukan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak sebelum pandemi covid-19 bahwa gaji sebulan sebesar Rp.2.536.000,- dengan komponen upah pokok Rp.1.980.000,- dan tunjangan tetap Rp.325.000,- jadi upah pokok dikalikan 75% maka sebesar Rp.1.728.000,- (Upah pokok masih diatas 75%) sedangkan pada masa pandemi pekerja diliburkan 5 hari kerja dalam sebulan maka gaji sebulan dikurangkan Rp.96.600/hari maka total gaji yang diterima sebesar Rp.2.053.000,- dikalikan 75% maka didapat Rp.1.539.750,- (Upah pokok dibawah 75%).

Pasal 94 UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan dalam komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, dan dijabarkan dalam Pasal 7 PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Apabila komponen upah dibawah 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap dalam peraturan perundang-undangan ini ternyata tidak memiliki sanksi baik pidana maupun administratif apabila tidak dijalankan. Sehingga hal ini berdampak sangat signifikan pada masa pandemi, dikarenakan apabila perusahaan memberlakukan sistem pengupahan berdasarkan Upah harian. Didalam ketentuan tidak dibenarkan untuk membayar upah dibawah upah minimum sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 81 Angka 30 dalam Pasal 88E ayat (2) UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Pasal 23 ayat (3) PP No.36 Tahun 2021 selanjutnya Pasal 21 PP No.36 Tahun 2021 diabaikan oleh perusahaan karena merupakan suatu kewajiban bagi pengusaha untuk menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah, serta Pasal 53 ayat (2) PP No.36 Tahun 2021 yang mewajibkan pengusaha memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima pekerja, jika dilanggar akan mendapatkan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan terakhir pembekuan kegiatan usaha, dimana sanksi ini diberikan secara bertahap. maka dibutuhkan campur tangan negara dalam melakukan pengawasan yang lebih intens guna menciptakan kesejahteraan pekerja. Kansil CST mengemukakan bahwa hak yang terjadi dalam hubungan kerja merupakan hak relatif yang merupakan kewenangan dan kekuasaan yang oleh hukum diberikan kepada subjek hukum untuk berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu, dan memberikan sesuatu harus berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja yang telah ada seharusnya memenuhi semua kewajiban dan hak masing-masing baik pekerja maupun pengusaha.

Berdasarkan data yang diperoleh di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Barat diketahui bahwa sudah ada beberapa perusahaan yang membuat Struktur skala upah, misalnya pada PT Padang Entermedia Pers, PT. Paramita. Berdasarkan struktur skala upah tersebut terlihat bahwa pekerja dihargai kerjanya berdasarkan pada jabatan dan masa kerja.

b. Penetapan Upah minimum

Menurut Pasal 88C UU Cipta Kerja Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Syarat tertentu meliputi

pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Upah minimum kabupaten/kota harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Penetapan Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum, yang memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

Selanjutnya di dalam Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi variable a. paritas daya beli, b. tingkat penyerapan tenaga kerja dan c. median upah yang semuanya bersumber pada data dari BPS. Selanjutnya disebutkan di dalam PP bahwa penyesuaian upah minimum dilakukan setiap tahun yang ditetapkan pada rentang nilai tertentu diantara batas atas dan batas bawah upah minimum pada wilayah yang bersangkutan. Batas atas upah minimum merupakan acuan nilai upah minimum tertinggi yang dapat ditetapkan dan dihitung menggunakan formula berikut :

$$\text{Batas atas UM} = \frac{\text{rata-rata konsumsi perkapita} \times \text{rata-rata perkapita ART}}{\text{rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga}}$$

Selanjutnya sesuai dengan PP No. 36 Tahun 2021 dan SE Menteri Tenaga Kerja No. B-M/383/HI/01.00/XI/2021, maka upah minimum untuk Provinsi Sumatera Barat, maka Dewan Pengupahan Daerah Provinsi Sumatera Barat melakukan perhitungan berdasarkan formula penyesuaian diperoleh angka sebesar Rp.2512.538,85 yang diperhitungkan dari :

UMP 2021	RP 2.484.041
Rata-rata Konsumsi Perkapita Rumah Tangga Provinsi	Rp. 1.281.658
Rata-rata banyaknya anggota Rumah Tangga se Provinsi	3,95 orang
Rata-rata banyaknya ART bekerja/Rumah tangga se Provinsi	1,37 orang
Pertumbuhan ekonomi Provinsi	1,58 %
Inflasi Provinsi	1,75 %

Dengan formula Penyesuaian UMP Tahun 2022 sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Batas Atas} &= \frac{\text{Rata-rata konsumsi perkapita} \times \text{rata-rata banyaknya ART}}{\text{Rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga}} \\ &= \frac{1.281.658 \times 3,95}{1,37} \\ &= 3.695.291 \\ \text{Batas Bawah} &= \text{batas atas} \times 50 \% \\ &= 3.695.291 \times 50 \% \\ &= 1.847.645 \\ \text{UMP2022} &= \text{UMP2021} + \left\{ \max(\text{PE}, \text{inflasi}) \times \frac{\text{Batas atas} - \text{UMP2021}}{\text{Batas atas} - \text{batas bawah}} \right\} \times \text{UMP 2021} \\ &= 2.484.041 + \left\{ 1,75\% \times \frac{3.695.291 - 2.484.041}{3.695.291 - 1.847.645} \right\} \times 2.484.041 \\ &= 28.497,85 \\ &= 2.512.538,85 \end{aligned}$$

UMP Sumatera Barat Tahun 2022 sebesar 2.512.538,85, naik sebesar 1,01 dari UMP Tahun 2021. Dan hari ini tanggal 21 November sudah diputuskan oleh Gubernur melalui Keputusan No. 562-889-2021 tentang UMP Sumatera Barat dibulatkan menjadi Rp. 2.512.539 (Dua Juta lima ratus dua belas ribu lima ratus tiga puluh Sembilan rupiah)

Sementara untuk Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Provinsi Sumatera Barat tidak ditetapkan mengingat syarat yang harus dipenuhi oleh setiap daerah Kabupaten/Kota adalah lebih tinggi dari UMP. Sedangkan UMP sudah lumayan tinggi.

Sebelum dilakukan penetapan upah di tiap daerah Pemerintah selalu melakukan pembinaan dan pengarahan kepada daerah. Didalam kesempatan itu Indah Anggoro Putri selaku Dirjen PHI dan Jamsos Kemanaker mengatakan, bahwa hal-hal strategis yang perlu disiapkan untuk penetapan Upah Minimum dan isu-isu yang berkembang terkait penetapan Upah Minimum, Bagi para pihak yang tidak puas, mereka bisa menggunakan mekanisme gugatan sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan⁹⁷. Depenas dan LKS Tripnas sepakat untuk mendorong penetapan Upah Minimum yang sesuai dengan ketentuan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada prinsipnya penetapan upah bertujuan mewujudkan sistem pengupahan yang berkeadilan bagi seluruh pihak dalam konteks untuk mencapai kesejahteraan pekerja/buruh, namun tetap memperhatikan kemampuan perusahaan dan kondisi perekonomian nasional. Jadi tak hanya berpikir kesejahteraan pekerja/buruh, tapi juga berpikir atau memperhatikan kemampuan perusahaan sehingga kelangsungan bekerja dapat terjaga, dengan demikian dapat mendorong perekonomian nasional⁹⁸

c. Penetapan Upah untuk UMKM

Pasal 90B UU Cipta Kerja ditentukan bahwa UMP tidak berlaku untuk Usaha Mikro dan Kecil. Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan. Adanya ketentuan bawa upah pada usaha mikro kecil ini berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja menjadi kurang campur tangan pemerintah dalam penentuan upah yang tadi sifat publiknya sangat kuat dalam pengaturan upah menjadi bergeser pada sifat perdata, yang lebih mengacu pada ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang mendasarkan pada asas kebebasan, padahal selama ini adanya campur tangan pemerintah dalam penetapan upah adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha⁹⁹ dalam menentukan besaran upah. Namun sekilas masih ada campur tangan Pemerintah dengan adanya syarat upah atas kesepakatan tersebut yakni adanya persyaratan yang ditentukan di dalam PP No. 36 Tahun 2021 bahwa Kesepakatan upah sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Upah untuk Usaha Mikro Kecil sebagaimana ditentukan di dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 adalah usaha yang memiliki kategori modal antara maksimal 5 Milyar dan usaha yang menggunakan bahan tradisional dan memperhatikan lingkungan hidup. Penetapan upah untuk usaha mikro dan kecil di dasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dengan syarat :

- a. paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat Provinsi
- b. nilai upah yang disepakati paling sedikit 25 % diatas garis kemiskinan di tingkat provinsi,
- c. untuk menentukan rata-rata konsumsi dan garis kemiskinan dipergunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang yakni Badan Pusat Statistik (BPS).

Sesuai dengan SE Menteri Ketenagakerjaan No. B-M/383/HL.01.00/XI/2021 tentang Penyampaian Data Perekonomian dan Ketenagakerjaan dalam Penetapan Upah Minimum Tahun 2022, untuk Daerah Provinsi Sumatera Barat :

- 1) rata-rata pengeluaran per kapita sebulan adalah Rp 1281.658,
 - 2) rata-rata banyaknya anggota Rumah Tangga 3,95
 - 3) rata-rata banyaknya anggota RT berumur 15 tahun keatas yang bekerja sebagai buruh/karyawan per rumah tangga 1,37
 - 4) inflasi (september 2020-september 2021) 1,75
 - 5) garis Kemiskinan Rp.568.703
- berdasarkan data tersebut maka upah untuk usaha mikro dan kecil yang dapat disepakati oleh pengusaha dengan pekerja adalah minimal = 50 % x 1281.658 = 640.828 atau 25 % x Rp.568.703 artinya upah rata-rata yang dibolehkan adalah lebih kurang Rp.878.750,-

Adanya perbedaan penetapan upah untuk usaha mikro dan kecil merupakan tuntutan yang dilakukan oleh berbagai pihak terutama pihak pengusaha sebagai salah satu unsur didalam Dewan Pengupahan karena tidak adil menyamakan pembeban kewajiban membayar upah untuk semua jenis dan kelas perusahaan. Hal ini sebagai perwujudan keadilan kepada perusahaan yang mempunyai perbedaan dari sisi modal, tingkat resiko kecelakaan kerja dan jumlah tenaga kerja,

⁹⁷ Kontan.co.id. Jakarta, 24 Oktober 2021

⁹⁸ *ibid*

⁹⁹ Khairani, 2021, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pemberi kerja dengan Pekerja*, Depok, hlm. 120, Cet. Kedua.

sebagaimana dikemukakan oleh Aristoteles dalam teori keadilan yang dikemukannya yakni keadilan distributif dan keadilan korektif¹⁰⁰. Penaturan penetapan upah yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 menerapkan keadilan distributif memberikan kewajiban pada setiap perusahaan untuk membayar upah yang didasarkan pada upah minimum di setiap daerah, tetapi kemudian di dalam pelaksanaan timbul ketidakadilan yang dirasakan oleh usaha-usaha yang berkategori kecil dan mikro sehingga di dalam UU No. 11 tahun 2020 dan PP No. 36 Tahun 2021 dikoreksi ketentuan tersebut sehingga UMP hanya diwajibkan kepada perusahaan kategori menengah keatas. Sedangkan usaha sektoral dihapuskan.

2. Pola yang tepat dalam penetapan upah agar memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan keadilan bagi pekerja dan pengusaha.

Dalam konsep ilmu hukum, tujuan hukum adalah untuk mencapai keadilan (*Gerechtigkeit*), kepastian hukum (*rechtssicherheit*) dan kemanfaatan (*zweckmassigkeit*)¹⁰¹. Tujuan hukum tersebut dapat dicapai apabila terpenuhi unsur yang terdapat pada sistem hukum yakni substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum¹⁰². Keadilan dalam pengupahan merupakan cita hukum yang merupakan gagasan, karsa, cipta, dan pikiran berkenaan dengan hukum atau persepsi tentang makna hukum yang intinya terdiri dari tiga unsur yakni keadilan, kehasilgunaan, dan kepastian hukum¹⁰³.

Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk melindungi pekerja pada level terendah, untuk menjamin kebutuhan mereka sesuai standar hidup yang layak. Pekerja pada level terendah ini diartikan pemerintah Indonesia dengan pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Penetapan upah minimum pada metode awalnya ditetapkan menurut kemampuan pengusaha untuk membayar, dimana produktivitas (PDRB) tidak dihitung dalam perhitungan upah minimum. Upah minimum ini dihitung dari kebutuhan dasar pekerja untuk membayar biaya hidup mereka sendiri dan keluarganya. Disamping itu hendaknya upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha. Dikaitkan dengan teori keadilan John Rawls yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak, maka upah itu harus layak bagi pekerja dan layak juga bagi pengusaha. Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang. Seharusnya diperhatikan pula kemampuan pengusaha yang bermacam-macam tingkatannya seperti pada pengusaha mikro, kecil, menengah, dan besar sehingga seyogyanya ada kebijakan pembayaran upah bertingkat. Kemampuan pekerja juga tidak sama dalam melakukan kewajibannya; ada yang produktif dan ada yang kurang, ada yang skill dan ada yang kurang skill, ada pekerjaan yang beresiko dan ada juga yang kurang beresiko, ada yang sudah lama bekerja dan ada juga masa kerja masih pendek. Pekerja kontrak dan pekerja alih daya (*outsourcing*) yang memakai perjanjian kerja waktu tertentu, adil kiranya diberikan tunjangan khusus yang diberi nama tunjangan fleksibel, sebagai penjaga keseimbangan dari sistem yang lebih menguntungkan pengusaha. Hal ini karena karena pekerja jenis itu mempunyai resiko atas kelangsungan sumber penghasilan setelah habis masa kontrak.

Dengan demikian pola yang lebih relevan agar penetapan upah dapat melindungi penerimaan upah pekerja adalah pengusaha membuat struktur skala upah dengan dasar upah pokoknya adalah upah minimum yang berlaku, hal ini sejalan dengan prinsip penetapan upah minimum itu sendiri sebagai jaring pengaman dan berlaku untuk pekerja dengan masa kerja dibawah satu tahun, sehingga untuk pekerja yang bekerja lebih dari satu tahun berlaku lah upah sesuai struktur skala upah yang sudah dibuat. Kemudian untuk keadilan bagi pengusaha pengaturan tentang adanya perbedaan pemberlakuan Upah minimum merupakan suatu bentuk perhatian bagi pengusaha yang termasuk kategori usaha mikro dan kecil (UMK).

¹⁰⁰ Teguh Prasetyo, Abdullah Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermanfaat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, Hlm 268

¹⁰¹ Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Yogyakarta, Kanisius, 1982

¹⁰² Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum, Idealisme Filosofis dan Problema keadilan*, terjemahan buku aslinya Legal Theory oleh Muhammad Arifin, disunting oleh Achmad Nasir Budiman dan Sulaiman Saqib, Jakarta : Rajawali, 1990, hlm 111

¹⁰³ Elly Erawaty dkk, *Beberapa Pemikiran tentang Pembangunan Sistem Hukum Nasional Indonesia*, Citra Aditya Bakti, 2011, hlm.387-397

IV. Simpulan

Penetapan upah menurut UU Cipta Kerja dibedakan berdasarkan klasifikasi perusahaan yakni Usaha mikro, kecil, menengah dan besar. Tetapi menghilangkan pengelompokan berdasarkan sektor. Penetapan upah untuk usaha mikro dan kecil didasarkan pada kesepakatan dengan tetap memperhatikan syarat yang ditentukan oleh Pemerintah. Untuk usaha menengah dan besar ditetapkan melalui Upah Minimum dan struktur Skala upah. Penetapan upah yang tepat adalah dengan membuat struktur skala upah yang didasarkan pada kualifikasi pendidikan, jabatan dan masa kerja sehingga memberikan penerimaan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerja, upah minimum dijadikan sebagai dasar penyusunan struktur skala upah dan memberikan keadilan kepada perusahaan dalam memenuhi kewajibannya.

Pemerintah harus mendorong supaya perusahaan menengah dan besar harus membuat struktur skala upah untuk mencapai penghasilan yang layak bagi pekerja, sedangkan upah minimum yang wajib ditetapkan oleh Gubernur setiap tahun itu dijadikan sebagai patokan upah pokok dalam menyusun struktur skala upah.

Referensi

- Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, RajaGrafindo, 1955.
- Abdul Khakim. 2016. *Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet I, Citra Aditya Bakti.
- Elly Erawaty dkk, *Beberapa Pemikiran tentang Pembangunan Sistem Hukum Nasional Indonesia*, Citra Aditya Bakti, 2011
- Friedmann, W. 1990, *Teori dan Filsafat Hukum, Idealisme Filosofis dan Problema keadilan*, (terjemahan: Muhammad Arifin), PT. Rajawali, Jakarta.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan 1999.
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pemberi kerja dengan Pekerja*, Depok, Hlm 120, Cet. Kedua, 2021
- , *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Depok, Rajagrafindo, 2021
- Nasir Budiman dan Sulaiman Saqib, *Teori dan Filsafat Hukum, Idealisme Filosofis dan Problema keadilan*, Jakarta : Rajawali, 1990
- Teguh Prasetyo, Abdullah Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang berkeadilan dan Bermanfaat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Yogyakarta, Kanisius, 1982
- Sofi Sofiyah, 2016, *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi*, Vol.7 No. 2 Juni FH UNPAS, Bandung.

PEMERIKSAAN ULANG ATAS PENETAPAN PENGAWAS DINAS TENAGA KERJA DITINJAU DARI PERSPEKTIF UNDANG- UNDANG NO. 30 TAHUN 2014

Nason Nadeak
nason.nadeak@yahoo.com

Abstrak- Pada tahun 2014, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang No. 30 tahun 2014, tentang Administrasi Pemerintahan yang mengatur tentang penyempurnaan perubahan keputusan yang dikeluarkan oleh Pejabat, sebagaimana diatur dalam pasal 63 ayat (2) dan (4), pencabutan keputusan diatur dalam pasal 64, pembatalan keputusan yang diatur dalam pasal 71 ayat (1) dan mengatur tentang Upaya Administratif pada pasal 75 ayat (1) pasal 76, maka dibahas: apakah penetapan pegawai pengawas ketenagakerjaan, masih perlu dilakukan perhitungan ulang kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk setelah Undang-Undang No. 30 tahun 2014. Penulisan dilakukan dengan studi Pustaka dan memperoleh gambaran bahwa Pemeriksaan ulang atas Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi yang diatur dalam pasal 28 ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 Tahun 2016, yang sudah dirubah menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia 1 tahun 2020, secara hukum sudah tidak berlaku lagi.

Kata Kunci: Penetapan; Pengawas Ketenagakerjaan; UU No.30 Tahun 2014

I. Latar Belakang

Berdasarkan pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945¹⁰⁴, Indonesia adalah Negara hukum, sehingga sebagai konsekuensi negara yang berdasarkan hukum, maka semua tingkah laku masyarakat harus berdasarkan atas hukum, sehingga hubungan manusia dengan manusia yang lain atau manusia dengan subjek hukum lainnya dapat berjalan dengan baik sehingga ketertiban serta keadilan pun dapat dirasakan oleh manusia yang satu dengan manusia lainnya. Begitu juga halnya dibidang ketenagakerjaan, agar hubungan antara perusahaan dengan buruhnya dapat terwujud dengan harmonis, tentu perusahaan dengan buruhnya harus tunduk dan taat terhadap aturan-aturan ketenagakerjaan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Tidak dapat dipungkiri, walaupun peraturan ketenagakerjaan sudah mengatur dengan rinci tentang hak dan kewajiban perusahaan, pastilah masih ada perbuatan perusahaan yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dalam memenuhi kewajibannya terhadap buruh, dan demikian juga pihak buruh, walaupun buruh sudah mengetahui apa yang menjadi kewajibannya sebagai seorang buruh, masih ada saja buruh melakukan pelanggaran, sehingga terjadilah yang disebut , “ Perselisihan Hubungan Industrial “.

Untuk menghindari terjadinya dan terulangnya pelanggaran-pelanggaran hukum ketenagakerjaan, kehadiran Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui, apakah perusahaan sudah mentaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara baik atau belum¹⁰⁵. Dalam hal ditemukan perusahaan yang belum menaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk membayar hak-hak normative buruh, diantaranya, membayar upah dibawah upah minimum Provinsi atau tidak membayar upah lembur, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan pemeriksaan dan apabila ditemukan adanya kekurangan pemenuhan hak Pekerja/Buruh, pengawas ketenagakerjaan wajib melakukan Perhitungan yang tuangkan dalam , “ Penetapan “¹⁰⁶.

Terhadap penetapan yang dikeluarkan oleh Pegawai Pengawas, baik perusahaan maupun pihak buruh, belum tentu dapat menerimanya dengan baik, hal ini disebabkan perusahaan atau buruh merasa ada kekeliruan yang dilakukan oleh pengawas sehingga buruh atau perusahaan merasa

¹⁰⁴ Undang-Undang Dasar 1945, pasal 1 ayat (3).

¹⁰⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 tahun 2016, pasal 3 ayat (1).

¹⁰⁶ Peraturan menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.1 tahun 2020, pasal 28 ayat (1)

dirugikan dengan Penetapan tersebut, sehingga bagi pihak yang belum dapat menerima penetapan, mempunyai hak untuk meminta perhitungan dan penetapan ulang kepada Menteri pejabat yang ditunjuk¹⁰⁷.

Pada tahun 2014, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang No. 30 tahun 2014, tentang Administrasi Pemerintahan yang mengatur tentang penyempurnaan perubahan keputusan yang dikeluarkan oleh Pejabat, sebagaimana diatur dalam pasal 63 ayat (2) dan (4), pencabutan keputusan diatur dalam pasal 64, pembatalan keputusan yang diatur dalam pasal 71 ayat (1) dan mengatur tentang Upaya Administratif pada pasal 75 ayat (1) pasal 76. Atas hal tersebut, maka penulis merasa perlu untuk menulis, “ apakah penetapan pegawai pengawas ketenagakerjaan, masih perlu dilakukan perhitungan ulang kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk setelah Undang-Undang No. 30 tahun 2014 “?.

II. Rumusan Masalah

Berangkat dari judul tulisan diatas, penulis membuat dua permasalahan yakni :

- a. Apakah Penetapan Pengawas Disnaker Provinsi, masih perlu dilakukan pemeriksaan ulang kepada kementerian ?
- b. Siapa seharusnya melakukan perbaikan Penetapan Pengawas Disnaker Provinsi ?

III. Pembahasan

Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang No. 3 tahun 1951, salah satu tujuan pembentukan Bagian Kepengawasan pada Departemen atau Dinas Ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya¹⁰⁸. Oleh karenanya peran dan fungsi Pengawas Ketenagakerjaan dalam penegakan hukum dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sangat diperlukan, sehingga seorang pengawas ketenagakerjaan seharusnya adalah orang yang menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta orang yang mempunyai integritas yang tinggi, sehingga tidak mudah tergoda dengan bujuk rayu pihak lain. Namun demikian sebagai manusia, Pengawas Ketenagakerjaan juga tidak luput dari kesalahan, oleh karenanya terhadap Penetapan Pengawas yang dirasa terdapat kesalahan atau kekeliruan, perlu dibahas atau diteliti, apakah pemeriksaan ulang masih harus diajukan kepada Menteri atau kepada pejabat yang ditunjuk (Pengawas ketenagakerjaan Pusat) atau cukup dilakukan, perubahan dengan pencabutan penetapan tersebut, oleh Pejabat yang mengeluarkan Penetapan?.

Sebelum menjawab pertanyaan ini, penulis terlebih dahulu menjelaskan arti dari Penetapan. Penulis sudah banyak membaca literatur hukum ketenagakerjaan, namun sampai saat ini apa arti Penetapan atau batasan Penetapan belum ditemukan, oleh karenanya penulis mencoba menemukan arti penetapan itu dari bunyi pasal 28 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 tahun 2016, yang sudah dirubah menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 1 tahun 2020, lebih kurang sebagai berikut. Penetapan adalah hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan, yang dilakukan atas perencanaan atau atas pengaduan, yang berisi sejumlah kekurangan pembayaran hak-hak buruh oleh pihak perusahaan serta perintah untuk membayar kepada perusahaan. Melihat arti dari Penetapan ini, penulis berpendapat bahwa Penetapan ini sama dengan , “ Keputusan “, ataupun tindakan Pejabat Tata Usaha Negara yang diatur dalam Undang-Undang No. 30 tahun 2014 pasal 1 angka 7¹⁰⁹, maupun dalam Undang-Undang No. 5 tahun 1986 yang sudah dirubah menjadi Undang-Undang No. 9 tahun 2004 dan kemudian dirubah lagi menjadi Undang-Undang No. 51 tahun 2009¹¹⁰, yang terdapat unsur-unsur, tertulis, dikeluarkan oleh pejabat, dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan, konkrit, individual, dan final.

Dengan telah dikeluarkannya Undang-Undang No. 30 tahun 2014, tentang Administrasi Pemerintahan, dimana dalam Undang-Undang tersebut telah menentukan bagaimana cara merubah, mencabut, menunda, dan cara melakukan pembatalan terhadap keputusan atau tindakan Badan

¹⁰⁷ Ibid., pasal 28 ayat (3).

¹⁰⁸ Undang-Undang No. 3 tahun 1951, pasal 1 ayat (1) huruf (a).

¹⁰⁹ Undang-Undang No. 30 tahun 2014, pasal 1 angka (7).

¹¹⁰ Undang-Undang No. 5 tahun 1986, Undang-Undang No. 9 tahun 2004, Undang-Undang No. 51 tahun 2009 pasal 1 angka 3.

dan/atau pejabat pemerintahan penyelenggara Negara, sehingga dengan keberadaan Undang-Undang No. 30 tahun 2014, dapat menjawab, apakah dalam hal diduga sebuah Penetapan Pengawas Disnaker Provinsi terdapat kekeliruan, masih perlu dilakukan pemeriksaan ulang kepada kementerian ? dan bagaimana seharusnya melakukan perbaikan atas Penetapan Pengawas Disnaker Provinsi yang dianggap terdapat kekeliruan tersebut?

a. Apakah Penetapan Pengawas Disnaker Provinsi masih perlu dilakukan pemeriksaan ulang kepada Kementerian?

Menurut Undang-Undang No. 30 tahun 2014, yang diatur dalam pasal 63, pasal 64, pasal 65, pasal 66¹¹¹, dalam hal ditemukan kekeliruan dalam sebuah keputusan atau tindakan Badan atau Pejabat, keputusan dapat dirubah, dicabut, ditunda atau dibatalkan, tinggal disesuaikan dengan kekeliruan yang terdapat dalam keputusan tersebut, apakah Keputusan tersebut memenuhi persyaratan untuk dirubah sebagaimana diatur dalam pasal 63, atau memenuhi syarat untuk dicabut sebagaimana diatur dalam pasal 64, atau memenuhi syarat untuk menunda sebagaimana diatur dalam pasal 65, atau juga memenuhi syarat untuk dilakukan pembatalan sebagaimana syarat yang diatur dalam pasal 66. Oleh karenanya, dalam sebuah penetapan ditolak oleh salah satu pihak, seharusnya penetapan tersebut dapat dilakukan pencabutan dengan alasan :

- a. Pembuatan Penetapan terdapat cacat wewenang.
- b. Pembuatan Penetapan terdapat cacat prosedur.
- c. Penetapan terdapat cacat substansi.

Dengan demikian, menurut hemat penulis, dalam hal terdapat kekeliruan atau kesalahan atas penetapan terhadap Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi, perhitungan ulang ke Kementerian tidak perlu dilakukan lagi dan seharusnya dilakukan melalui proses, “ pencabutan “, saja sebagaimana diatur dalam pasal 64 Undang-Undang No. 30 tahun 2014.

Selain berdasarkan Undang-Undang No. 30 tahun 2014, juga terdapat beberapa rujukan hukum sebagai dasar menolak pemeriksaan ulang penetapan sebagaimana diatur dalam pasal 28 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 tahun 2016, yang sudah dirubah menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 1 tahun 2020 yaitu :

1. Undang-Undang No. 5 tahun 1986, yang sudah dirubah menjadi Undang-Undang No. 9 tahun 2004, dan kemudian dirubah lagi menjadi Undang-Undang No. 51 tahun 2009, tentang Pengadilan Tata Usaha Negara, serta Undang-Undang No. 23 tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah, dimana menurut Undang-Undang No. 5 tahun 1986, yang sudah dirubah menjadi Undang-Undang No. 9 tahun 2004, dan kemudian dirubah lagi menjadi Undang-Undang No. 51 tahun 2009, pasal 53 ayat 1¹¹², yang mengatakan, terhadap Keputusan Tata Usaha Negara yang dianggap merugikan, pihak yang merasa dirugikan, dapat mengajukan gugatan tertulis kepada Pengadilan Tata Usaha Negara untuk dinyatakan batal atau tidak sah dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau rehabilitasi.
2. Undang-Undang No. 23 tahun 2014 pasal 9 ayat 3 dan ayat 4, pasal 11 dan pasal 12 ayat 2¹¹³, mengatakan, urusan masalah ketenagakerjaan telah diserahkan pemerintah pusat kepada Pemerintah Provinsi yang terurai dalam lampiran G, perihal Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja sub bidang Pengawasan ketenagakerjaan.
3. Menurut tata urutan Perundang-Undangan Indonesia yang dikenal dengan istilah, *Stufen bau des recht*, bahwa hukum itu bersifat hirarkis, artinya ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang paling bawah tidak boleh bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang lebih atas derajatnya¹¹⁴. Oleh karena mengingat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 tahun 2020, kedudukannya lebih rendah dari dari Undang-Undang No. 5 tahun 1986, yang sudah dirubah menjadi Undang-Undang No. 9 tahun 2004, kemudian dirubah lagi dengan Undang-Undang No. 51 tahun 2009, dari Undang-Undang No. 23 tahun 2014, juga dari Undang-

¹¹¹ Op.cit., Pasal 64, pasal 65, pasal 66.

¹¹² Op. cit., Pasal 53 ayat (1).

¹¹³ Pasal 9 ayat 3 dan ayat 4, pasal 11 dan pasal 12 ayat 2 Undang-Undang No. 23 tahun 2014, Pasal 9 ayat (3), dan ayat (4), Pasal , 11, Pasal 12 ayat (2).

¹¹⁴ R. Otje Salman, SH, 1987, Ikhtisar Filsafat Hukum, Armico Bandung, hal.14.

Undang No. 30 tahun 2014, maka ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 tahun 2016 yang sudah dirubah menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 tahun 2020, yang bertentangan dengan dari Undang-Undang No. 5 tahun 1986, yang sudah dirubah menjadi Undang-Undang No. 9 tahun 2004, kemudian dirubah lagi dengan Undang-Undang No. 51 tahun 2009, dari Undang-Undang No. 23 tahun 2014, juga dari Undang-Undang No. 30 tahun 2014, secara hukum tidak berlaku.

- b. Siapa seharusnya yang melakukan perbaikan terhadap Penetapan Pengawas Disnaker Provinsi ?

Apakah pemeriksaan ulang masih perlu dilakukan terhadap Penetapan Pengawas Provinsi telah terjawab dari ketentuan pasal 64 Undang-Undang No. 30 tahun 2014, maka untuk menjawab siapa seharusnya yang berhak melakukan perbaikan atas Penetapan Pengawas Disnaker Provinsi, Penulis bersandar kepada pasal 64 ayat 3 huruf (a), (b), (c) Undang-Undang No. 30 tahun 2014, yaitu:

1. Pejabat pemerintah yang menetapkan keputusan.
2. Atasan pejabat yang menetapkan keputusan.
3. Atas perintah Pengadilan

IV. Kesimpulan

Pemeriksaan ulang atas Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi yang diatur dalam pasal 28 ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.33 tahun 2016, yang sudah dirubah menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia 1 tahun 2020, secara hukum sudah tidak berlaku lagi, karena :

1. Berdasarkan pasal 9 ayat 3 dan ayat 4, pasal 11 dan pasal 12 ayat 2, Undang-Undang No. 23 tahun 2014, urusan atau bidang Pengawasan Ketenagakerjaan oleh pemerintah pusat sudah dilimpahkan kepada Pemerintah Provinsi.
2. Berdasarkan pasal 64 Undang-Undang No. 30 tahun 2014, pencabutan keputusan dilakukan oleh Pejabat pemerintah yang menetapkan keputusan atau atasan pejabat yang menetapkan keputusan.
3. Berdasarkan Pasal 53 ayat 1 Undang-Undang No. 5 tahun 1986, yang sudah dirubah menjadi Undang-Undang No. 9 tahun 2004, kemudian dirubah lagi dengan Undang-Undang No. 51 tahun 2009, mengatakan, terhadap Keputusan Tata Usaha Negara yang dianggap merugikan, pihak yang merasa dirugikan, dapat mengajukan gugatan tertulis kepada Pengadilan tata Usaha Negara untuk dinyatakan batal atau tidak sah dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/atau rehabilitasi.
4. Menurut Tata Urutan Perundang-Undangan Indonesia, urutan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang lebih tinggi kedudukannya.

Referensi

Dr. H. Salim HS, S.H., M.s. Erlies Septiana Nurbani, S.H., LLM, 2016, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian tesis dan Disertasi, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta hal.12.

R. Otje Salman, SH, 1987, Ikhtisar Filsafat Hukum, Armico, Bandung, hal.14.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republic Indonesia 1945.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 33 tahun 2016, tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 1 tahun 2020, tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016, tentang tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 3 tahun 1951, tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

Undang-Undang No. 30 tahun 2014, tentang Administrasi Pemerintahan.

Undang-Undang No. 5 tahun 1986, Undang-Undang No. 9 tahun 2004, Undang-Undang No. 51 tahun 2009, tentang Peradilan Tata Usaha Negara

Undang-Undang No. 23 tahun 2014, tentang Pemerintah Daerah.

URGENSI EKSISTENSI BADAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) NASIONAL DALAM UPAYA OPTIMALISASI PERLINDINGAN PEKERJA/BURUH

Parningotan Malau

Universitas Riau Kepulauan

pmalau0707@gmail.com

Hp. 08117787917

Abstrak—Trend jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia tampaknya masih tinggi dan terus menunjukkan peningkatan. Indonesia masih jauh dari predikat berhasil dalam mengatasi isu perlindungan K3 yang menjadi hak fundamental pekerja/buruh. Selain hak fundamental, kondisi kerja yang aman menjadi kunci produktivitas bagi kelangsungan usaha yang harus berkompetensi dalam era globalisasi berwatak Industri 4.0. Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang mengawasi dan melaksanakan ketentuan K3 menjadi objek permasalahan yang akan diselesaikan menggunakan metode penelitian hukum dengan dukungan data empiris. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa, Kementerian Ketenagakerjaan hingga saat ini tidak mampu membawa Indonesia ke dalam kondisi perlindungan K3 sesuai makna filosofisnya dan sebagaimana amanat konstitusi. Penulis merekomendasikan agar pemerintah melakukan lompatan dan terobosan strategi dibidang K3 dengan membentuk Badan K3 Nasional, sebuah lembaga pengelola dan pembina K3 dengan sistem terpusat dan terpadu (tidak sektoral).

Kata Kunci: K3; Kecelakaan Kerja; UUKK, Lembaga K3

I. Latar Belakang

Sejak Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (selanjutnya disebut: “UUKK”)¹¹⁵ digulirkan pada tanggal 12 Januari 1970, dimana Menteri Tenaga Kerja (saat ini Menteri Ketenagakerjaan) bertanggung jawab mengawasi ditaatinya UUKK ini.¹¹⁶ Sedangkan salah satu Direktur di bawah Kementerian Tenaga Kerja (sekarang Kementerian Ketenagakerjaan) berwenang melakukan pelaksanaan umum terhadap UUKK, dan para pegawai pengawas dan ahli keselamatan dan kesehatan kerja (selanjutnya disebut : “K3”) ditugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya UUKK ini dan membantu pelaksanaannya.¹¹⁷

Pengawasan dan pelaksanaan terhadap UUKK berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan menjadi agenda yang sangat penting terwujudnya perlindungan K3 pekerja/buruh, yaitu kondisi tempat kerja yang aman yang bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK). Akan tetapi hingga saat ini kondisi K3 di Indonesia masih sangat memperhatikan dan jauh dari harapan. Kementerian ketenagakerjaan sendiri sering mengakui bahwa kasus kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi dan terus mengalami peningkatan beberapa tahun terakhir ini. Pada tahun 2018 terjadi 157.313 kasus kecelakaan kerja, meningkat tahun 2017 sebesar 123 ribu kasus. Kecelakaan kerja umumnya terjadi karena masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 oleh pelaku usaha. Penerapan K3 sering dianggap sebagai beban biaya (*cost*) yang mengurangi keuntungan perusahaan, bukan sebagai investasi demi terwujudnya perlindungan pekerja/buruh dan kenyamanan berusaha.¹¹⁸ Amri Ak berpendapat,¹¹⁹ tingginya angka kecelakaan kerja disebabkan masih rendahnya standar K3. K3 masih dianggap sebagai beban biaya, karena kecelakaan kerja berdampak langsung

¹¹⁵ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918)

¹¹⁶ *vide* Pasal 1 ayat (1) UUKK

¹¹⁷ *Vide* Pasal 1 ayat (4) *jo.* Pasal 5 ayat (1) UUKK

¹¹⁸ Dwi Yuliandi dan Eeng Ahman, *Penerapan K3 di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang*, Manajerial, Vol. 18 No. 2, (2019), Hal - 99

¹¹⁹ Direktur Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kementerian Ketenagakerjaan Periode Tahun 2015-2017.

terhadap produktivitas.¹²⁰ Menteri Ketenagakerjaan menyampaikan, jangan sampai K3 dianggap sebagai penghambat investasi. K3 adalah persoalan nyawa dan kesehatan, serta keberlangsungan berusaha.¹²¹

Tren tingginya dan peningkatan kecelakaan kerja di atas ditunjukkan dari data BPJS Ketenagakerjaan yang mengakui bahwa sepanjang tahun 2018 klaim kecelakaan mencapai Rp 1,09 triliun, meningkat jika dibandingkan pada tahun 2017 Rp 971 miliar, dan tahun 2016 Rp. 792 miliar.

¹²² Data di atas adalah indikasi perlindungan K3 di Indonesia masih sangat memperhatikan dan sering terabaikan.¹²³ Ketua Umum Institut Hubungan Industrial Indonesia (IHII) Saepul Tavip mengkhawatirkan bahwa tingginya klaim jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM) berpotensi mengganggu ketahanan jaminan sosial. Rasio klaim JKK akan tetap tinggi di 2021 seperti rasio klaim di 2020 sebesar 41,07%, dan rasio klaim JKM sebesar 73,80%.¹²⁴

International Labour Organization (ILO) pernah mengatakan bahwa tingkat pencapaian penerapan kinerja K3 di Indonesia masih sangat rendah. Hanya sekitar 2% perusahaan yang telah menerapkan K3, sedangkan sekitar 98% perusahaan belum menerapkan K3 secara baik.¹²⁵ Riset keselamatan yang dilakukan global *Underwriters Laboratories* (UL) mengungkapkan Indeks Keselamatan Indonesia berada di posisi ke-82 dari 187 negara yang disurvei. Laporan bertajuk *UL Safety Index* itu memberikan analisis mendalam tentang keadaan keselamatan di Indonesia (termasuk keselamatan lalu lintas). Belanda, Norwegia, Australia, Swedia, dan Kanada memiliki nilai *UL Safety Index* tertinggi. Sementara itu, Singapura, Malaysia, dan Filipina memegang nilai indeks keselamatan tertinggi di Asia Tenggara. Indonesia sendiri berada pada skor 64 dari skala 100 dan beberapa tahun terakhir cenderung tetap atau rata.¹²⁶

K3 Indonesia diperkirakan termasuk terendah dibandingkan Singapura, Malaysia, Filipina, Thailand dan negara asia lainnya. Kondisi ini mencerminkan kesiapan daya saing perusahaan Indonesia di tingkat internasional masih sangat rendah akan sulit menghadapi pasar global karena tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia yang rendah. Padahal kemajuan dan daya saing perusahaan sangat dipengaruhi mutu pekerjanya.¹²⁷ Kecelakaan kerja tidak hanya persoalan hak fundamental pekerja/buruh (hak hidup dengan kondisi kerja yang layak), kerugian materi, moril dan pencemaran lingkungan, tetapi terkait langsung dengan produktivitas dan kesejahteraan pekerja/buruh dan masyarakat. Kecelakaan kerja juga berimbas kepada indeks pembangunan manusia Indonesia dan daya saing nasional.¹²⁸ Deklarasi Seabad ILO yang diadopsi pada Juni 2019 mendeklarasikan, “kondisi kerja yang aman dan sehat sebagai dasar dari pekerjaan yang layak”.¹²⁹

Fakta dan data kondisi kecelakaan kerja di atas tentu saja menunjukkan adanya pertentangan dengan pengertian filosofis K3 itu sendiri, bahwa “K3 merupakan suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani, tenaga kerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya terhadap hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur”.¹³⁰ Pada lingkungan dan kegiatan industri, perlindungan K3 merupakan hak asasi (*basic*

¹²⁰ <https://www.ptsi.co.id/kecelakaan-kerja-penerapan-k3-rendah/>

¹²¹ <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-jadikan-k3-sebagai-prioritas-dalam-bekerja>

¹²² www.bpjsketenagakerjaan.go.id, diakses 5 November 2021

¹²³ Herry Syafrial dan Ahmad Ardiansyah, *Jurnal Abiwarra* Vol. 1, No. 2, Maret 2020, hal.60

¹²⁴ <https://www.idxchannel.com/economics/pekerja-khawatir-rasio-klaim-jkk-dan-jkm-tinggi-berpotensi-ganggu-ketahanan-jamsos>

¹²⁵ Shukma Sakti Cendykia, Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Departemen Produksi Weaving-2 Pt. Kusumahadi Santosa Karanganyar, Tugas Akhir Program Studi Diploma III Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas maret Surakarta 2014, hal. 18.

¹²⁶ <https://www.marketeers.com/riset-tingkat-keselamatan-indonesia-tak-naik-peringkat/>, 6 November 2021

¹²⁷ <https://economy.okezone.com/read/2019/04/25/320/2047831/pentingnya-aspek-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-di-era-4-0>

¹²⁸ <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190115/12/878983/penerapan-standar-keselamatan-kerja-di-indonesia-belum-optimal>

¹²⁹ <https://www.liputan6.com/news/read/4343839/penerapan-k3-jaminan-nyata-untuk-peningkatan-produktivitas-tenaga-kerja>

¹³⁰ Endra Budi Setyawan, *Modul Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) UMUM*, Continuing Development Medical Education (CDME) FK-UMM, Cetakan pertama, Agustus 2020 2 0 2 0, hal.1

rights, fundamental rights) pekerja/buruh di tempat kerja.¹³¹ Pelabelan hak fundamental karena K3 berkaitan langsung dengan nyawa, hidup atau mempertahankan hidup pekerja/buruh sendiri, dan secara tidak langsung bagi hidup keluarganya, terlebih dalam hubungan kerja pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah dibandingkan pelaku usaha. Hak fundamental ini secara dijamin oleh konstitusi, yang tersebar pada sejumlah pasal dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NKRI) Tahun 1945.

Pemerintah, selama ini tampak sudah berupaya dan mempunyai perhatian terhadap perlindungan K3 untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK)¹³², seperti menyelenggarakan bulan K3 Nasional secara berkelanjutan, memunculkan slogan-slogan K3 Nasional, pembinaan dan lain-lain, namun upaya tersebut tidak punya daya tangkal kuat, terbukti tingkat kecelakaan kerja terus tinggi dan bahkan meningkat. Kondisi seperti ini tentu saja tidak bisa dibiarkan terlebih di negara Indonesia yang menjunjung tinggi hak asasi manusia-HAM (*human rights*). Karena itu, perlu ada lompatan dan terobosan, sehingga syarat standar perlindungan K3 setidaknya benar-benar dapat dulu diimplementasikan di tempat kerja pelaku usaha, setelah itu secara bertahap kepada semua lini kehidupan masyarakat. Langkah terobosan dimaksud sebagai perwujudan Pasal 28I ayat (4) UUDNRI Tahun 1945, bahwa negara (pemerintah) “bertanggung jawab” atas perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM. Perlindungan, penegakan, dan pemenuhan perlindungan K3 sebagai hak dasar pekerja/buruh di tempat kerja menjadi tanggung jawab negara (pemerintah).

II. Permasalahan

Permasalahan yang diangkat dalam tulisan ini ialah, Kementerian Ketenagakerjaan -yang sudah dibentuk sejak 3 Juli 1947¹³³ yang diberi wewenang untuk mengawasi dan melaksanakan perundang-undangan K3 (UUKK). Kementerian Ketenagakerjaan hingga saat ini belum mampu membawa Indonesia keluar dari masalah pelik perlindungan K3 yang setiap saat menghantui pekerja/buruh. Konkretnya, kasus-kasus kecelakaan kerja di Indonesia tetap tinggi dan berkontribusi aktif menyumbangkan banyak kematian, penyakit kronis, dan cacat (seluruhnya atau sebagian), serta dampaknya terhadap rendahnya produktivitas dan daya saing perusahaan.

III. Pembahasan

a. *Perlindungan K3 Sebagai Hak Asasi Fundamental Pekerja/Buruh*

Pembicaraan terkait isu K3 oleh siapa pun, dimana pun, dan kapan pun pasti selalu menarik, sebab produk dari mengabaikan perlindungan K3 adalah nyawa (kematian), penyakit kronis berkepanjangan, dan cacat (seluruhnya atau sebagian) bagi pekerja/buruh, termasuk orang lain yang berada dalam lingkungan/tempat kerja. Akibatnya adalah penderitaan, baik bagi pekerja/buruh sendiri (dan orang lain yang berada di tempat kerja) maupun keluarga yang hidupnya bergantung kepada

¹³¹ Anita Dewi Prahastutu Sujoso, *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jember: Jember University Press, 2012, hal.8.

¹³² <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-k3-tingkatkan-produktivitas-kerja>

¹³³ Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 dibentuk lembaga yang mengurus masalah perburuhan di Indonesia dengan nama **Kementerian Perburuhan**, dan ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan. Berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial. Pada pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) organisasi Kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 Tahun 1950 setelah Republik Indonesia Serikat bubar, struktur organisasi Kementerian Perburuhan disempurnakan lagi dengan Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai tampak kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi sampai tingkat daerah dengan uraian tugas yang jelas. https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Ketenagakerjaan_Republik_Indonesia <https://bp2mi.go.id/profil-sejarah>. Menurut penulis, pembentukan Kementerian Perburuhan dan ditetapkannya tugas pokok Kementerian perburuhan ini terkait dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Brhubung dengan Hubungan Kerja (Undang-Undang Kecelakaan 1947) yang berlaku mulai 21 Juli 1947.

pekerja/buruh yang bersangkutan. Perlindungan K3 pekerja/buruh adalah agenda utama dari lainnya. K3 salah satu unsur penting dari produktivitas dan daya saing. Semakin baik pelaksanaan K3 maka akan berdampak langsung kepada peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Oleh karena K3 adalah persoalan nyawa dan penderitaan, maka wajar dan tepat jika perlindungan K3 sebagai hak asasi fundamental, hak dasar (*basic rights*), hak supra-positif, hak elementer, *nonderogable*.¹³⁴ Nyawa dan organ manusia (pekerja/buruh) tidak bisa tergantikan, sedangkan asset-aset perusahaan lainnya lebih mudah memperbaiki dan menggantikannya.

Pengakuan K3 sebagai hak asasi (*human rights*) dinyatakan secara tegas dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, “Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”; dan lebih eksplisit lagi dalam Bab XA “Hak Asasi Manusia” Pasal 28D ayat (2), “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”; demikian juga dalam sejumlah pasal terkait yang tersebar dalam Bab XA yaitu, Pasal 28A, Pasal 28B ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28G ayat (1), Pasal 28H ayat (1), Pasal 28I ayat (1) dan ayat (4). Rumusan pasal-pasal yang diamanatkan oleh UUD NRI Tahun 1945 di atas tentu tidak dikehendaki menjadi pasal-pasal karet hanya sekedar retorika, tetapi oleh Negara (pemerintah) harus diwujudkan dalam secara nyata. Negara (pemerintah) bertanggung jawab mewujudkannya sebagaimana Pasal 28I ayat (4), “Perlindungan... dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”.

Negara (pemerintah) melalui peraturan perundang-undangan yang lebih konkret dibawah UUD NRI Tahun 1945 sebagai instrument penegakan hukum tampaknya terus mengupayakan perlindungan K3 pekerja/buruh. Ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang sejai dengan perlindungan K3, yaitu dalam Pasal 38 ayat (1) “Setiap warga negara,..., berhak atas pekerjaan yang layak; dan ayat (2), “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.”; juga Pasal 9 ayat (1) -hak untuk hidup, mempertahankan hidup, dan ayat (2).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (selanjutnya disebut : “UUKK”)¹³⁵ adalah undang-undang yang memuat ketentuan umum tentang K3 di Indonesia. Pembuat UUK ini pada bagian konsideransnya tampak jelas dalam unsur filosofis, bahwa setiap tenaga kerja (dan setiap orang lain yang berada di tempat keraj) berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup (dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional), kerena itu perlu diadakan segala daya-upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja.¹³⁶ Catatan penting dalam konsiderans ini terkait dengan permasalahan yang diangkat dalam tulisan ini adalah “perlu diadakan segala upaya”. Kehadiran UUKK adalah sebagai upaya perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dalam hubungan kerja. Pasal 9 ayat (4) UUKK ini dengan tegas menyatakan Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya. Artinya dari bunyi pasal ini dapat dimaknai perlindungan K3 adalah imperative, maka Negara harus juga menjamin ketaatan pelaku usaha untuk menyelenggarakan perlindungan pekerja/buruh dengan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan K3 di tempat kerja.

Ternyata isu perlindungan K3 sebagai hak asasi fundamental tidak hanya sekedar nilai lokal, tetapi juga mengandung nilai-nilai universal sebagaimana dalam Deklarasi Universal Hak Asasi

¹³⁴ Hak asasi fundamental adalah hak asasi manusia yang keberadaannya tidak tergantung pada hukum positif, termasuk konstitusi. Hak-hak itu telah tidak poleh dikurangi, dipotong, dan dipangkas dalam keadaan apapun, termasuk dalam keadaan darurat perang. Sebaliknya, hak yang tidak fundamental, ialah hak-hak yang penerapannya diatur atau dibatasi oleh undang-undang nasional suatu negar. Lihat, Max Boli Sabon, *Hak Asasi Manusia: Bahan pendidikan Untuk perguruan Tinggi*, (Jakarta: Universitas atma jaya, 2014), hlm. 30.

¹³⁵ Pelaksanaan Pasal 9 dan Pasal 10 Undang-Undang 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja, yang kemudian dicabut dan digantikan dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Dengan sendirinya Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi UUKK

¹³⁶ Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Cet. Ketujuh (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2008) , hlm.244-245.

Manusia-DUHAM (*The Universal Declaration on Human Rights-UDHR*).¹³⁷ Namun karena dalam hukum internasional DUHAM secara teoritis tergolong soft law maka ditingkatkanlah DUHAM ke dalam dua covenant yang tergolong sebagai hard law, yaitu *covenant*, yaitu *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) dan *International Covenant on civil and Political Rights* (ICCPR). Kedua kovenan ini oleh Indonesia diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 (ICESCR), dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 (ICCPR). Terkait langsung dengan perlindungan K3 baik DUHAM, ICESCR dan ICCPR menegaskan sebagai berikut :¹³⁸

Health and Safety at Work – A Human Right

<p><i>The right to safety and health at work is enshrined in the United Nation Universal Declaration of Human Rights, 1948, which states:</i> <i>Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work...</i> (Hak perlindungan K3 pekerja/buruh di tempat kerja diabadikan dalam Pasal 23 ayat (1) DUHAM 1948, “setiap orang berhak untuk bekerja, untuk bebas memilih pekerjaan, dan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan. (Article 23).</p>	<p><i>The United Nation International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1976, reaffirms this right in the following terms:</i> <i>The States Parties to the present covenant recognise the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work, which ensure, in particular: ... (b) safe and healthy working conditions...</i> (Negara-negara Pihak pada perjanjian ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, yang menjamin, khususnya: ... (b) kondisi kerja yang aman dan sehat). (Article 7)</p>	<p><i>The United Nation International Covenant on Civil and Political Rights, 1976, reaffirms this right in the following terms:</i> <i>Every human being has the inherent right to life. This right shall be protected by law. No one shall be arbitrarily deprived of his life.</i> (Setiap manusia memiliki hak bawaan untuk hidup. Hak ini harus dilindungi oleh hukum. Tidak seorang pun akan secara sewenang-wenang kehilangan nyawanya). (Article 6.1.)</p>
--	---	--

Patut dibanggakan bahwa jaminan perlindungan K3 pekerja/buruh di Indonesia lebih dahulu lahir dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia-DUHAM, tetapi patut menjadi keperhatian juga ternyata semangat perlindungan K3 pekerja/buruh dalam peraturan perundang-undangan di atas

¹³⁷ *Universal Declaration on Human Rights* diadopsi Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948. <https://www.kemerkumham.go.id/berita/deklarasi-universal-ham-dan-kaitannya-dengan-hak-dasar-manusia>. Diakses 8 November 2021.

¹³⁸ ICESCR ditetapkan pada tanggal 16 Desember 1966 melalui Resolusi Majelis Umum PBB 2200 (XXI), sedangkan ICCPR pada juga pada tanggal 16 Desember 1966 melalui Resolusi PBB 2200A (XXI). ICESCR sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 22 sampai dengan 28 *Universal Declaration Human Rights* (UHDR), dapat digolongkan dalam 11 kelompok HAM, sedangkan ICCPR sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 21 UHDR, digolongkan dalam 5 kelompok HAM. Lihat, Max Boli Sabon, dalam Parningotan Malau, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam hal Tidak Dilaksanakannya Perlindungan Keselamatan dan kesehatan kerja Pekerja/Buruh di Tempat Kerja*, Disertas, Universitas Sumatera Utara, 2019, hal. 178-179.

masih jauh dari harapan, sebuah pernyataan penulis untuk tidak mengatakan berbanding terbalik, pasal karet atau rumusan baku atau rumusan atau bahasa yang bersifat retorika semata.

b. K3 Sebagai Unsur Penting Produktivitas dan Daya Saing

Sebagaimana telah dijelaskan hakikat utama perlindungan K3 adalah pekerja/buruh itu sendiri. Pekerja/buruh dalam posisi yang paling lemah dalam hubungan kerja, lingkungan tempat kerja sebagai sumber bahaya yang setiap saat berpotensi menjadi penyebab terjadinya kecelakaan akan semakin mengukuhkan bahwa perlindungan K3 sebagai hak asasi fundamental pekerja/buruh harus diberantas sampai nol kecelakaan (*zero accident*). Penerapan standar K3 tidak lain adalah upaya pencegahan kecelakaan di tempat kerja yang membawa penderitaan bagi pekerja/buruh sendiri (ada keluarganya). Namun tidak dipungkiri bahwa perlindungan K3 sesungguhnya satu paket dengan produktivitas dan daya saing perusahaan. Produk sebuah perusahaan tidaklah dapat dikatakan mempunyai kualitas yang baik apabila produk itu dihasilkan dengan berbagai peristiwa kecelakaan yang mengorbankan pekerja/buruhnya yang menyebabkan kematian, berbagai penyakit, dan cacat (seluruhnya atau sebagian). Sebuah perusahaan tidak mungkin juga meraih produktivitas yang tinggi jika kerap terjadi kecelakaan. Karena kecelakaan pasti menyebabkan terganggunya proses produksi, merusak peralatan, hilangnya waktu kerja, dan berbagai kerugian lainnya.

Pada Article 23 *the United Nation Universal Declaration of Human Rights (UHDR) 1948* (DUHAM 1948), Article 7 *Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) 1976*, maupun dalam Article 6.1. *Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) 1976* menunjukkan hal menarik, yaitu berisi/berbunyi yang seluruhnya terkait perlindungan K3 pekerja/buruh, dengan menggunakan frasa kondisi kerja yang aman dan menguntungkan, kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, yang aman dan sehat, dan hak harus dilindungi oleh hukum agar tidak seorang pun kehilangan nyawanya. Pada ketiga pasal tersebut fokus tertuju kepada perlindungan setiap orang atau setiap manusia, tidak terdapat kata “produktivitas” atau istilah lain yang artinya dapat dipersamakan. Namun menurut penulis perumus pasal ini menyadari bahwa perlindungan pekerja/buruh (setiap orang/setiap manusia) menjadi kunci produktivitas dan daya saing

Jika memperhatikan kembali bagian konsiderans huruf a UUKK yang merupakan tinjauan filosofisnya, maka tampak jelas eratnya hubungan K3 pekerja/buruh dengan produktivitas. Konsiderans menyebutkan, “bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan *meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional*; dan bahwa setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Berdasarkan UUKK 3 (tiga) tujuan utama penerapan K3, yaitu

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja;
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien;
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional

Pasal 86 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan, “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja”; dan Pasal 87, “Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan”. Dengan demikian peraturan perundang-undangan bidang K3 selalu menghubungkan K3 dengan produktivitas yang menjadi penentu daya saing perusahaan. Bahwa berbicara produktivitas tidak akan terlepas dari sumber daya manusia, dalam hal ini K3 pekerja/buruh. K3 adalah satu faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas perusahaan.

Sehubungan dengan kedekatan K3, produktivitas dan daya saing, Kementerian Ketenagakerjaan dalam beberapa kali penyelenggaraan Bulan K3 Nasional, dengan mengusung tema sebagai berikut :

- 1) Bulan K3 Nasional 12 Januari 2015, “Melalui Penerapan SMK3 Kita Wujudkan Indonesia Berbudaya K3 Dalam Menghadapi Perdagangan Bebas”
- 2) Bulan K3 Nasional 12 Januari 2016, "Tingkatkan Budaya K3 untuk Mendorong Produktivitas dan Daya Saing di Pasar Internasional." bertepatan dengan mulai berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Apalagi, tema yang diangkat mengaitkan budaya K3 dengan produktivitas dan daya saing di pasar internasional.

- 3) Bulan K3 Nasional 2 Januari 2019 : Wujudkan Kemandirian Masyarakat Indonesia Berbudaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Untuk Mendukung Stabilitas Ekonomi Nasional;
- 4) Bukan K3 Nasional 12 Januari 2021, “Penguatan Sumber Daya Manusia yang Unggul dan Berbudaya K3 pada Semua Sektor Usaha”.

Negara sebenarnya sangat menyadari bahwa pekerja K3 pekerja/buruh dengan dukungan kondisi kerja yang aman menjadi kunci produktivitas bagi kelangsungan usaha yang harus berkompetensi dalam era globalisasi berwatak Industri 4.0. Kementerian Ketenagakerjaan dalam Bulan K3 Nasional 12 Januari hingga 12 Februari 2020 mengusung tema “Optimalisasi Kemandirian Masyarakat Berbudaya K3 pada Era Revolusi Industri 4.0 Berbasis Teknologi Informasi”. Melalui tema ini para *stakeholder* diingatkan bahwa pada era Revolusi Industri 4.0 (*cyber physical system*) persoalan K3 akan semakin kompleks, karena berhadapan dengan teknologi baru, fenomena yang mengkolaborasikan teknologi siber dan teknologi otomatisasi.¹³⁹

Ukhisia berpendapat, produktivitas pekerja/buruh yang tinggi mendukung keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan.¹⁴⁰ Artinya, Perusahaan dengan produktivitas yang tinggi akan mampu memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya.¹⁴¹ Kecelakaan dan kondisi kerja yang buruk berakibat pada hilangnya efisiensi dan produktivitas pekerja dan perusahaan.¹⁴² Dengan demikian semakin jelas bahwa mengabaikan perlindungan K3 pekerja/buruh disamping pemerkosaan terhadap hak asasi fundamental pekerja/buruh juga berhadapan dengan masalah serius yaitu rendahnya produktivitas perusahaan sehingga tidak mampu berkompetisi di pasar global terutama di era Revolusi Industri 4.0., dan akhirnya berdampak langsung kepada perekonomian nasional. Kekhawatiran ini bisa menjadi sebuah ancaman jika pengelolaan K3 oleh negara (pemerintah) masih dan hanya biasa-biasa saja. Presiden Jokowi dalam beberapa pernyataannya kurang lebih mengatakan, “agar kita semua harus bekerja keras, jangan biasa-biasa saja, kalau ingin negara ini maju. Harus ada terobosan, jangan kita terjebak pada hal yang monoton itu-itu saja”.¹⁴³

c. Kementerian Ketenagakerjaan Sebagai Pengawas dan Pelaksana Peraturan Perundang-undangan K3 (UUKK)

1. Sejarah Kementerian Ketenagakerjaan

Di awal kemerdekaan saat Kabinet presidensial pertama dibentuk pada tanggal 2 September 1945¹⁴⁴ belum ada kementerian khusus yang menangani masalah perburuhan. Penanganan masalah-masalah perburuhan masih berada dibawah kementerian sosial¹⁴⁵ Bagian Perburuhan.¹⁴⁶ Kementerian Perburuhan terbentuk pada 3 Juli 1947 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 25 Juli 1947¹⁴⁷ di bawah Kabinet Amir Sjarifuddin I (Periode 3 Juli 1947 – 11 November 1947)¹⁴⁸, dengan Menteri Perburuhan pertama Soerastri Karma Trimurti¹⁴⁹ sampai kepada Kabinet Amir Sjarifuddin

¹³⁹ <https://aptika.kominfo.go.id/2020/01/revolusi-industri-4-0/>

¹⁴⁰ Ukhisia, Bella Gloria et.al., *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*, Universitas Brawijaya. Kediri. Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 14 No. 2, Agustus 2013. hal 96.

¹⁴¹ Sondang, P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009, hal.24

¹⁴² <https://bdidyogyakarta.kememperin.go.id/news/post/2019/05/15/143/k3-danpengaruhnya-terhadap-produktivitas-kerja-perusahaan>

¹⁴³ <https://setkab.go.id/presiden-jokowi-selama-ini-panggung-politik-didominasi-oleh-jiwa-yang-kosong/>

¹⁴⁴ <https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/06/154034969/pembentukan-kabinet-pada-awal-kemerdekaan>

¹⁴⁵ <https://kemnaker.go.id/information/about>

¹⁴⁶ Mr. Iwa Kusuma Sumantri Menteri Sosial pertama yang membawahi kurang lebih 30 orang pegawai untuk Bagian Perburuhan dan Bagian Sosial, dan berkantor di Jalan Cemara no. 5 Jakarta. https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Sosial_Republik_Indonesia

¹⁴⁷ <https://kemnaker.go.id/information/about>

¹⁴⁸ https://id.wikipedia.org/wiki/Kabinet_Amir_Sjarifuddin_I

¹⁴⁹ adalah wartawan, penulis dan guru Indonesia, yang mengambil bagian dalam gerakan kemerdekaan Indonesia terhadap penjajahan oleh Belanda.^[1] Ia kemudian menjabat sebagai menteri tenaga kerja pertama di Indonesia dari tahun 1947 sampai 1948 di bawah Perdana Menteri Indonesia Amir Sjarifuddin Magdalene.co., *Her Story: Perempuan Nusantara di Tepi Sejarah*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2020, hlm. 55 dalam https://id.wikipedia.org/wiki/S.K._Trimurti

II (Periode 11 November 1947 – 29 Januari 1948).¹⁵⁰ Keberadaan dan pembentukan Kementerian Perburuahan ini hampir bersamaan (dibulan yang sama) dengan diterbitkannya "Undang-undang Kecelakaan 1947"¹⁵¹ yang mulai diberlakukan pada tanggal 21 Juli 1947. Undang-Undang Kecelakaan 1947 ini sekaligus menjadi hukum positif pertama dibidang perburuahan Indonesia, karena Undang-Undang Kerja baru dikeluarkan 20 April 1948 melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948, yang isinya hampir semua terkait dengan K3 buruh. Undang-Undang Kerja ini boleh dikatakan satu paket dengan "Undang-Undang Pengawasan Perburuahan Tahun 1948", karena hanya selisih tiga (3) bulan keluarlah Undang-Undang Nomor 23 tahun 1948 pada tanggal 23 Juli 1948. Pasal 1 ayat (2) jo. Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Pengawasan Perburuahan secara tegas menyebutkan bahwa Menteri Perburuahan disertai tugas perburuahan.¹⁵² Jadi, Kementerian Perburuahan yang salah satu tugas utama mengawasi dan melaksanakan perundang-undangan bidang K3 (Perlindungan K3, sejak 1947) sudah berusia 74 tahun. Hal ini perlu menjadi menjadi bahan refleksi terhadap perlindungan K3 saat ini.

Sejenak memperhatikan undang-undang positif pertama dibidang perburuahan yang ternyata lebih ditujukan kepada perlindungan K3, maka tidak heran jika Imam Soepomo mengatakan bahwa perlindungan kesehatan kerja dan perlindungan keamanan kerja (sekarang dikenal dengan istilah "K3")¹⁵³ perintis berwalnya hukum perburuahan. Perlindungan K3 yang pertama sekali diberikan oleh Negara kepada buruh sebagai pihak yang ekonominya lemah atas tindakan majikan yang cenderung mengeksploitir buruhnya.¹⁵⁴

Selanjutnya secara ringkas sejarah kementerian perburuahan/ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :¹⁵⁵

- 1) Menteri Perburuahan Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947, tugas pokok Kementerian Perburuahan mencakup urusan sosial sehingga menjadi Kementerian Perburuahan dan Sosial
- 2) Pada masa pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) Kementerian Perburuahan terlepas dari urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuahan Nomor 1 Tahun 1950. setelah RIS berakhir, struktur organisasi Kementerian Perburuahan disempurnakan dengan Peraturan Kementerian Perburuahan Nomor 1 tahun 1951, dimana struktur organisasi Kementerian Perburuahan mencakup struktur organisasi sampai tingkat daerah dengan uraian tugas yang jelas.
- 3) Pada masa 1966-1969, Kementerian Perburuahan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker), dan Pada Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas menjadi "Departemen

¹⁵⁰ https://id.wikipedia.org/wiki/Kabinet_Amir_Sjarifuddin_II

¹⁵¹ Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Pembayaran ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubungan Dengan Hubungan Kerja, selanjutan di oleh undang-undang ini disebut "Undang-undang Kecelakaan 1947".

¹⁵² Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 (Undang-Undang Kerja Tahun 1948) dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nr. 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia, tanggal 6 Januari 1951; dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 (Undang-Undang Pengawasan Perburuahan Tahun 1948) dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuahan Tahun 1948 Nr. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia, juga pada tanggal 6 Januari 1951

¹⁵³ Imam Soepomo membuat pembetula kesahan historis yang mengajarkan seolah-olah "Perlindungan Buruh" hanya meliputi tugas *Arbeitsinspektie* (kesehatan kerja) dan meliputi tugas *veiligheidstoezicht* (keamanan kerja), padahal "Perlindungan" itu sebenarnya adalah "hakikat" perburuahan secara keseluruhan, dan terdapat dalam semua bidang hokum perburuahan. Menurut sitematika panca-warna, hokum perburuahan meliputi lima (5) bidang, yaitu : 1) bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, 2) bidang hubungan kerja, 3) bidang kesehatan kerja, 4) bidang keamanan kerja, dan 5) bidang jaminan social buruh. Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuahan*, Edisi Revisi, Cetakak ke-13, Penerbit Djambatan, 2003, Jakarta, hal. XI; Lihat juga, Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuahan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradnya Paramita, Jakarta, hal.8.

¹⁵⁴ Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuahan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hal.19.

¹⁵⁵ <https://kemnaker.go.id/information/about>

Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi”, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya mencakup permasalahan ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan pengkoperasian. Susunan organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi diatur melalui Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada KEPPRES No 44 Tahun 1974.

- 4) Pada Kabinet Pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dari Departemen Tenaga kerja , Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans).
- 5) Pada Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi, unsur transmigrasi dipisahkan dari Depnakertrans, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja (sama seperti pada masa 1966-1969). Susunan organisasi dan tata kerja Depnaker ditetapkan dengan Kepmennaker No. Kep 199/Men/1984 sedangkan susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor : Kep-55A/Men/1983.
- 6) Pada masa reformasi, Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001 (Kabinet Pembangunan III). Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja yang kemudian diubah namanya menjadi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) Indonesia. Nama Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) digunakan selama periode kabinet Gotong Royong, Indonesia Bersatu dan Indonesia Bersatu II.
- 7) Sejak Kabinet Kerja tahun 2014, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah nama menjadi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kemnaker

2. Perubahan : fundamental menuju kemajuan

Perubahan, termasuk pergantian atau membuat sesuatu yang baru terhadap sebuah organisasi masyarakat atau organisasi lembaga Negara adalah sesuatu yang wajar dan semestinya mengikuti kebutuhan dan perkembangan yang ada. Perubahan menurut Heraclitus merupakan fenomena dan bagian hidup yang tidak bisa dihindari, suka atau tidak, dikehendaki atau tidak.¹⁵⁶ Perubahan sering diartikan “*alternation, modification or addition*”, yaitu pergantian dari kondisi lama ke kondisi baru.¹⁵⁷ Perubahan akan terus terjadi, terlebih di era globalisasi berwatak revolusi Industri 4.0 (*cyber physical system*) yang akselerasinya sangat tinggi.

Terkait dengan pengertian perubahan yang mempunyai signifikansi terhadap pencapaian, penulis mengutip beberapa pernyataan Ir. Joko Widodo, Presiden Republik Indonesia yang kiranya menjadi magnet penyemangat kepada para stakeholder yang menginginkan kemajuan demi terwujudnya kesejahteraan dan kemakmuran rakyat yang menjadi tujuan pembangunan nasional sebagaimana termaktub dalam konstitusi UUD NRI Tahun 1945. Presiden meminta, “Orientasi jajaran pemerintah sekarang ini jangan berorientasi pada prosedur, meski prosedur diperlukan, namun orientasi saat ini bukan prosedur tetapi lebih kepada hasil”; “Kita jangan terlalu sibuk dengan urusan-urusan sepele yang tidak berguna yang tidak cepat menanggapi perkembangan teknologi, perkembangan investasi, peluang-peluang pasar yang sekarang ini juga semakin sengit”.¹⁵⁸; “Indonesia harus membenahi diri secara fundamental, melakukan transformasi besar, dan menjalankan strategi besar”.¹⁵⁹; “Kita melakukan lompatan besar mengejar ketertinggalan bangsa Indonesia di berbagai sektor. Target pemerintah saat ini bukan hanya keluar dari krisis, namun juga

¹⁵⁶ Müller-Merbach, H. (2006), Heraclitus: Philosophy of Change, a Challenge for Knowledge Management? Knowledge Management Research & Practices, 2006, 4, pp. 171-172 dalam Achmad Sobirin , *Modul 1Konsep Dasar Perubahan dan Perubahan Organisasi*, hal.1.1.

¹⁵⁷ McLane, J. (2004/2005). Responding to change ensures survival, British Journal of Administrative Management, 2004/2005 p. 16. dalam Achmad Sobirin, *Ibid.*, hal. 1.5.

¹⁵⁸<https://setkab.go.id/kalau-tidak-berani-lakukan-lompatan-presiden-jokowi-bisa-kalah-kita-dengan-laos-dan-kamboja/>

¹⁵⁹ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200814101146-532-535622/jokowi-sebut-corona-lompatan-besar-ri-jadi-negara-maju>

melakukan transformasi secara besar-besaran.”¹⁶⁰; dan “Langkah demi langkah tidak lagi cukup, lompatan demi lompatan yang kita butuhkan. Lambat asal selamat tidak lagi relevan, yang kita butuhkan adalah cepat dan selamat”.¹⁶¹ Pernyataan-pernyataan di atas jelas merupakan ajakan Presiden sebagai kepala pemerintahan dan kepala negara kepada semua elemen bangsa agar tidak alergi terhadap perubahan jika ingin Indonesia ini menjadi Negara maju.

Namun permasalahannya, tidak sedikit pihak yang akan khawatir atau takut memulai/terhadap suatu perubahan. Alasan kekhawatiran itu bisa bermacam-macam: *pertama* perubahan yang identik dengan perbedaan dalam arti luas, termasuk kekhawatiran terhadap perbedaan kepentingan, misalnya dengan perubahan yang identik dengan perbedaan itu dikhawatirkan membuat seorang atau pihak tertentu yang tadi kuat mejadi lemah, menguntungkan menjadi merugikan melemahkan atau merugikan seseorang atau pihak tertentu; *kedua*, perubahan yang umumnya dikaitkan dengan ketidakpastian (*uncertainty*). Khawatir karena hasilnya tidak pasti, bisa hasil perubahan tidak lebih baik. Karena itu, perubahan itu bersifat logis tetapi pada kenyataannya lebih bersifat emosional, sering dimaknai sebagai sesuatu yang menakutkan (*scary*), membuat arah tidak menentu (*disorienting*), memusingkan (*confusing*), menantang (*challenging*).¹⁶²

Kembali kepada masalah perlindungan K3 pekerja/buruh di Indonesia yang masih buruk dan memperihatinkan yang ditandai dengan masih tingginya kecelakaan kerja setiap tahunnya bahkan ternya meningkat, dan pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas dan daya saing Indonesia yang masih rendah, dimana Kementerian Tenaga Kerja sebagai pengawas dan pelaksana perundang-undangan. Sebagaimana di jelaskan sebelumnya, Kementerian Ketenagakerjaan sudah bertugas dibidang K3 ini selama 74 tahun, tetapi predikat “buruk dan memperihatinkan” K3 di Indonesia tetap bertahan, sebaliknya tuntutan K3 akibat akselerasinya sangat tinggi terutama di era globalisasi yang bercorak Revolusi Industri 4.0, dimana persaingan akan semakin ketat. Sedangkan, produktivitas dan daya saing sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai *input* untuk *output* yang mampu menghadapi kompetitor. Menyimak pesan-pesan Ir. Joko Widodo Presiden Republik di atas, maka penulis berpendapat bahwa apa yang dilakukan terhadap K3 dari dula hingga sekarang masih bersifat biasa-biasa saja, masih sekedar melangkah belum melompat, masih melakukan hal-hal yang sepele belum melakukan strategi besar, lompatan besar, terobosan, dan belum melakukan transformasi besar-besaran untuk melakukan perubahan sebagai fundamental menuju kemajuan yang dicita-citakan sebagaimana diamanatkan dalam Alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI Tahun 1945.

c. Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan : Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3

Organisasi Kementerian ketenagakerjaan yang dimaksudkan di sini adalah Organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 (Ditjen Binwasnaker dan K3) yang membawahi bidang tugas K3. Ditjen Binwasnaker & K3 adalah unsur pelaksana di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Ketenagakerjaan. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dipimpin oleh Direktur Jenderal Binwasnaker dan K3.¹⁶³ Menelisik perkembangan organisasi Ditjen ini yang sekarang diberi nama Binwasnaker dan K3 sangatlah penting untuk melihat apakah perubahan ini membawa pengaruh yang signifikan terhadap kondisi K3 di Indonesia. Akan tetapi, ibarat alur cerita film umumnya kita sudah dapat jawabannya berdasarkan fakta konkret K3 di Indonesia. Lagi pula dari sejarah nama Kementerian ini yang sudah berulang kali berubah dan dibongkar pasang lagi tetapi tidak membawa perubahan yang berarti sejak dibentuk 3 Juli 1947 hingga sekarang.

Adapun perubahan nama Ditjen Pengawasan (sekarang Ditjen Binwasnaker dan K3) dan Direktorat yang berada di bawahnya adalah sebagai berikut :

¹⁶⁰ <https://www.republika.co.id/berita/ql1i60377/jokowi-tak-hanya-lepas-krisis-kita-mau-buat-lompatan-besar>; Lihat juga, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210115154004-4-216343/jokowi-bermimpi-ri-bisa-melompat-tinggi-dalam-kondisi-krisis>.

¹⁶¹ <https://www.liputan6.com/news/read/4039643/headline-lompatan-jokowi-untuk-indonesia-maju-bagaimana-pelaksanaannya>

¹⁶² Achmad Sobirin, *Op.cit.*, hal. 1.8.

¹⁶³ https://id.wikipedia.org/wiki/Direktorat_Jenderal_Pembinaan_Pengawasan_Ketenagakerjaan_dan_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja

- 1) Pada Pasal 32 huruf d Keputusan Presiden Nomor 109 Tahun 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Departemen, dengan nama “Direktorat Jenderal Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.”;
- 2) Pada Pasal I Keputusan Nomor 47 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 109 Tahun 2001; huruf d dan huruf e, bagian dan tugas “Hubungan Industrial” dikeluarkan dari “Direktorat Jenderal Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan”, karena bagian dan tugas “Hubungan Industrial menjadi Ditjen tersendiri, sehingga namanya berubah dari “Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial” mejanjadi “Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan ketenagakerjaan”. Penyempitan menjadi “Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan ketenagakerjaan” ini terjadi kerana semakin luas dan kompleks tugas dibidang pengawasn ketenagakerjaa;
- 3) Pada Pasal 440 Permenaker dan Transmigrasi PER. 12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, juga dengan nama “Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.; dan direktorat yang berada dibawahnya terdiri atas:
 - a) Sekretariat Direktorat Jenderal;
 - b) Direktorat Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - c) Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak;
 - d) Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan
 - e) Direktorat Bina Penegakan Hukum;
- 4) Pada Pasal 4 ayat (1) huruf e Permenaker Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja *jo.* Pasal 4 ayat (2) huruf e Permenaker 8 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Permenaker Nomor 13 Tahun 2015 *jo.* Pasal I ayat (1) Permenaker 12 Tahun 2019 tentang Perubahan kedua Atas Permenaker 13 tahun 2015, nama yang diberikan berubah dari “Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan” menjadi “Direktorat Pengawasan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3”. Masukanya bagian “K3” ke kedalam “Direktorat Pengawasan Pembinaan Ketenagakerjaan” menurut hemat penulis karena isu K3 di Indonesia semakin demikian penting dan menjadi sorotan baik di tingkat nasional maupun internasional. Disamping itu permasalahan K3 semakin luas dan kompleks ditengah terutama menghadapi era globalisasi yang sarat dengan persaingan yang semakin kompetitif. Adapun Direktorat yang berada di bawah “Direktorat Pengawasan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3” adalah sebagai berikut :
 - a) Sekretariat Direktorat Jenderal.
 - b) Direktorat Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - c) Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak.
 - d) Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - e) Direktorat Bina Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.
 - f) Direktorat Bina Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berdasarkan Permenaker Nomor 13 Tahun 2015 dan perubahannya tampak menjadi 6 bagian : 1 Sekretariat Direktorat Jenderal dan 5 Direktorat. Hal yang menarik di sini, jika Permenaker dan Transmigrasi Nomor PER. 12/MEN/VIII/2010 yang mengurus K3 hanya satu Direktorat, yaitu “Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja”, maka di Permenaker Nomor 13 Tahun 2015 yang mengurus K3 menjadi dua Direktorat, yaitu dengan penambahan “Direktorat Bina K3”. Penambahan ini juga menurut hemat penulis karena persoalan K3 semakin rumit, kompleks dan luas sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan yang aklerasinya semakin tinggi ditengah desakan globalisasi; dan
- 5) Pada Pasal 147 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, juga memberikan nama yang sama, “Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja”, tetapi bagian dibawahnya menjadi 6 : 1 Sekretariat Direktorat jenderal dan 5 Direktorat, yaitu :
 - a. Sekretariat Direktorat Jenderal;
 - b. Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - c. Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

- d. Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan;
- e. Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan
- f. Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Hal yang lebih menarik lagi di Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 ialah, yang mengurus K3 menjadi lebih banyak lagi, yaitu menjadi 3 Direktorat : Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Alasan penggemukan ini juga menurut hemat penulis sama, karena permasalahan K3 semakin rumit, kompleks dan luas, meskipun alasan lain yang sifatnya mungkin agak subjektif bisa terjadi, misalnya masalah kepentingan pihak-pihak tertentu karena bidang K3 ini bersentuhan langsung dengan para pelaku usaha, bisa saja terkait politik, dan lain-lain.

Perubahan-perubahan sebagaimana sudah diutarakan di atas sudah dilakukan, baik “nama Kementerian” maupun “Direktorat dibidang Pengawasan”, namun boleh dikatakan bahwa perubahan tersebut tidak membawa perubahan yang berarti dan belum pernah membawa Indonesia keluar dari status atau predikat “buruk dan memprihatinkan” perlindungan K3 pekerja/buruh. Jika meminjam lagi pernyataan-pernyataan Bapak Ir. Joko Widodo Presiden RI , perubahana ini seperti jalan di tempat, hanya masih melangkah pelan-pelan belum melompat, amsih melakukan hal-hal yang sepele, belum melakukan strategi besar, belum melakukan lompatan atau loncatan besar, dan belum melakukan trenasformasi besar-besara. Usia 74 tahun untuk mengurus K3 tentu sudah cukup, atau dengan sebutan lebih radikal “disudahi” atau “diputus”.

Penulis mengkaitkan persoalan di atas dengan masalah perusahaan Badan usaha milik negara (BUMN) yang sedang santer belakangan ini. Presiden Ir. Joko Widodi memerintahkan Menteri BUMN Erick Thohir agar menutup saja BUMN yang kondisinya sakit. Pernyataan ini sontak menimbulkan banyak pihak panik, karen Presiden dianggap terlalu berani,¹⁶⁴ apalagi yang diberi sinyal saat itu adalah Garuda, maskapai penerbangan plat merah.¹⁶⁵ Menindak lanjuti gerakan Presiden, Erick Tohir mengatakan terdapat tujuh perusahaan pelat merah yang akan dibubarkan.

Jadi melihat langkah terobosan yang luar biasa Presiden Ir Joko Widodo, maka tidak berlebihan jika penulis memberikan solusi akan permasalahan perlindungan K3 yang selama ini berada dibawah Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 (Ditjen Binwasnaker dan K3) digantikan dengan suatu badan atau lembaga khusus. Pemerintah (Presiden) dapat membentuk Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK), oleh penulis mengusulkan Badan K3 Nasional yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan K3 Nasional melakukan tugastertentu, yaitu pembinaan dan pengelolaan perlindungan K3 secara terpusat dan terpadu (seluruh sektor) secara profesional. Tidak dapat dipungkiri, salah satu yang membuat sulitnya pembinaan dan pengelolaan K3 di Indonesia karena dilakukan secara sektoral, masing-masing membuat aturan dan kebijakan sendiri.

IV. Simpulan

Perlindungan K3 merupakan hak fundamental pekerja/buruh sebagaimana diamanatkan secara eksplisit oleh konstitusi dan hukum universal (hard law dan soft law) yang tidak dapat dikurangi. Namun, selama 74 tahun dibawah kementerian ketenagakerjaan perlindungan K3 pekerja/buruh ini sangat buruk dan memprihatinkan banyak pihak, sehingga produktitas dan daya saing perusahaan Indonesia pun sangat rendah dan jauh tertinggal dari Negara-negara lainnya yang lebih konsisten terhadap penerapan K3. Dengan pengertian, Kementerian Ketenagakerjaan telah gagal membawa peradaban K3 ke dalam kancah era globalisasi berwatak Revolusi Industri 4.0 yang menuntut perubahan secara cepat sebagaimana diperingtakan Presiden Ir. Jkoko widodo.

Oleh karena itu, kegagalan Kementerian ketenagakerjaan harus segera ditindak lanjuti denganstratEFI besar, terobosan dan loncatan besar, yaitu dengan menggantikan posisi Kementerian Ketenagakerjaan dengan Badan Nasional K3, sebuah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian

¹⁶⁴ https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211016084823-92-708554/jokowi_perintahkan-lagi-erick-soal-bumn-sakit-tutup-saja

¹⁶⁵<https://www.kompas.com/tren/read/2019/12/08/083300265/jadi-maskapai-pelat-merah-garuda-indonesia-berawal-dari-pesawat-sewa?page=all>

(LPNK) yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden untuk melakukan tugas tertentu dibidang K3.

V. Referensi

- Achmad Sobirin, *Modul 1 Konsep Dasar Perubahan dan Perubahan Organisasi*.
- Anita Dewi Prahastutu Sujoso, *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jember: Jember University Press, 2012.
- Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Cet. Ketujuh (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2008).
- Direktur Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kementerian Ketenagakerjaan Periode Tahun 2015-2017.
- Dwi Yuliandi dan Eeng Ahman, *Penerapan K3 di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang*, Manajerial, Vol. 18 No. 2, (2019).
- Endra Budi Setyawan, *Modul Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) UMUM*, Continuing Development Medical Education (CDME) FK-UMM, Cetakan pertama, Agustus 2020.
- Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005.
- Herry Syafrial dan Ahmad Ardiansyah, *Jurnal Abiwaru* Vol. 1, No. 2, Maret 2020.
- <https://aptika.kominfo.go.id/2020/01/revolusi-industri-4-0/>
- <https://bdiyogyakarta.kemnaker.go.id/news/post/2019/05/15/143/k3-danpengaruhnya-terhadap-produktivitas-kerja-perusahaan>
- <https://economy.okezone.com/read/2019/04/25/320/2047831/pentingnya-aspek-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-di-era-4-0>
- <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190115/12/878983/penerapan-standar-keselamatan-kerja-di-indonesia-belum-optimal>
- https://id.wikipedia.org/wiki/Direktorat_Jenderal_Pembinaan_Pengawasan_Ketenagakerjaan_dan_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja
- https://id.wikipedia.org/wiki/Kabinet_Amir_Sjarifuddin_I
- https://id.wikipedia.org/wiki/Kabinet_Amir_Sjarifuddin_II
- <https://kemnaker.go.id/information/about>
- <https://kemnaker.go.id/information/about>
- <https://kemnaker.go.id/information/about>
- <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-k3-tingkatkan-produktivitas-kerja>
- <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-jadikan-k3-sebagai-prioritas-dalam-bekerja>
- <https://setkab.go.id/kalau-tidak-berani-lakukan-lompatan-presiden-jokowi-bisa-kalah-kita-dengan-laos-dan-kamboja/>
- <https://setkab.go.id/presiden-jokowi-selama-ini-panggung-politik-didominasi-oleh-jiwa-yang-kosong/>
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200814101146-532-535622/jokowi-sebut-corona-lompatan-besar-ri-jadi-negara-maju>
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211016084823-92-708554/jokowi-perintahkan-lagi-erick-soal-bumn-sakit-tutup-saja>
- <https://www.idxchannel.com/economics/pekerja-khawatir-rasio-klaim-jkk-dan-jkm-tinggi-berpotensi-ganggu-ketahanan-jamsos>
- <https://www.kemenkumham.go.id/berita/deklarasi-universal-ham-dan-kaitannya-dengan-hak-dasar-manusia>. Diakses 8 November 2021.
- <https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/06/154034969/pembentukan-kabinet-pada-awal-kemerdekaan>
- <https://www.kompas.com/tren/read/2019/12/08/083300265/jadi-maskapai-pelat-merah-garuda-indonesia-berawal-dari-pesawat-sewa?page=all>
- <https://www.liputan6.com/news/read/4039643/headline-lompatan-jokowi-untuk-indonesia-maju-bagaimana-pelaksanaannya>

<https://www.liputan6.com/news/read/4343839/penerapan-k3-jaminan-nyata-untuk-peningkatan-produktivitas-tenaga-kerja>

<https://www.marketeters.com/riset-tingkat-keselamatan-indonesia-tak-naik-peringkat/> , 6 November 2021

<https://www.ptsi.co.id/kecelakaan-kerja-penerapan-k3-rendah/>

<https://www.republika.co.id/berita/qf1i60377/jokowi-tak-hanya-lepas-krisis-kita-mau-buat-lompatan-besar>; Lihat juga, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210115154004-4-216343/jokowi-bermimpi-ri-bisa-melompat-tinggi-dalam-kondisi-krisis>.

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, Cetak ke-13, Penerbit Djambatan, 2003, Jakarta, hal. XI; Lihat juga, Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradnya Paramita, Jakarta, hal.8.

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918)

Max Boli Sabon, *Hak Asasi Manusia: Bahan pendidikan Untuk perguruan Tinggi*, (Jakarta: Universitas atma jaya, 2014).

Parningotan Malau, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam hal Tidak Dilaksanakannya Perlindungan Keselamatan dan kesehatan kerja Pekerja/Buruh di Tempat Kerja*, Disertas, Universitas Sumatera Utara, 2019.

Shukma Sakti Cendykia, Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Departemen Produksi Weaving-2 Pt. Kusumahadi Santosa Karanganyar, Tugas Akhir Program Studi Diploma III Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas maret Surakarta 2014.

Sondang, P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.

Ukhisia, Bella Gloria et.al., *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Poduktivitas Karyawan*, Universitas Brawijaya. Kediri. Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 14 No. 2, Agustus 2013.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 (Undang-Undang Kerja Tahun 1948) dinyatakan berlaku untuk seluruh indonesia melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nr. 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia, tanggal 6 Januari 1951;

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 (Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948) dinyatakan berlaku untuk seluruh indonesia melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia, juga pada tanggal 6 Januari 1951

www.bpjsketenagakerjaan.go.id, diakses 5 November 2021

ASAS KESEIMBANGAN DALAM PENGATURAN PEMBENTUKAN HUBUNGAN KERJA SETELAH DIUNDANGKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Susilo Andi Darma

Fakultas Hukum UGM, Yogyakarta

anhdie@ugm.ac.id

Abstrak- Hubungan kerja merupakan hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan suatu perjanjian kerja. Pembentukan hubungan kerja telah diatur di dalam Bab IX Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan ini merupakan campur tangan pemerintah di dalam mengatur hubungan kerja. Campur tangan pemerintah bertujuan untuk menyeimbangkan kedudukan para pihak. Hal tersebut sesuai dengan tujuan Asas Keseimbangan yang berusaha untuk menyeimbangkan kedudukan para pihak. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji penerapan asas keseimbangan dalam pengaturan pembentukan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan setelah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini bersifat yuridis normatif yang mendasarkan pada data sekunder sebagai sumber data. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif sehingga dapat menjelaskan permasalahan yang ada. Hasil dari penelitian ini adalah ketentuan Pasal 51 ayat (2) dan Pasal 58 yang berdasarkan Asas Keseimbangan karena Undang-undang menyebutkan perjanjian apa saja yang harus dipersyaratkan tertulis dan diperhitungkannya masa kerja setelah batalnya masa percobaan, sedangkan Pasal 53, Pasal 54, Pasal 55, Pasal 57 jo. Pasal 59 ayat (1) tidak berdasarkan asas keseimbangan karena masih terdapat cela atau ketidakseimbangan kedudukan para pihak yang menyebabkan ketidakseimbangan. Rekomendasi terhadap penelitian ini adalah perlu dilakukan penelitian secara empiris untuk menguji kebenaran dari penelitian ini.

Kata kunci: Asas Keseimbangan; Hubungan Kerja; Perjanjian Kerja;

I. Latar Belakang

Hubungan antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja/buruh disebut sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁶⁶ Perjanjian kerja sebagai dasar hubungan tersebut merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁶⁷

Sebagaimana diketahui bahwa dalam sebuah perjanjian terdapat asas-asas yang mendasarinya. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa asas hukum bukanlah kaidah hukum yang konkrit, melainkan merupakan latar belakang peraturan yang konkrit dan bersifat umum atau abstrak.¹⁶⁸ Para pihak bebas untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, dengan siapa pihak tersebut membuat perjanjian, dan bebas untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian. Hal ini disebut sebagai asas kebebasan berkontrak. Asas ini berkaitan dengan terbentuknya suatu perjanjian.¹⁶⁹

Adanya asas kebebasan berkontrak yang salah satu lingkupnya bahwa seseorang bebas menentukan dengan siapa dia membuat perjanjian. Hal ini membuka peluang kepada siapa pun untuk dapat membuat suatu perjanjian dimana dimungkinkan terjadi kondisi yang tidak sama, tidak terkecuali dalam hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Asas kebebasan berkontrak tersebut dapat dibatasi dengan adanya asas keseimbangan dalam perjanjian. Asas keseimbangan menekankan pada keseimbangan posisi dari para pihak yang berkontrak. Sebagai contoh dalam suatu perjanjian kerja, pekerja/buruh selalu dalam posisi dan posisi tawar yang tidak

¹⁶⁶ Periksa Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶⁷ Periksa Pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶⁸ Sudikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, Hlm. 35.

¹⁶⁹ Evi Ariyani, 2013, *Hukum Perjanjian*, Penerbit Ombak, Yogyakarta, Hlm. 13.

sama dengan pengusaha/pemberi kerja. Iman Soepomo menyatakan bahwa dari sudut pandang sosial dan ekonomi kedudukan pekerja/buruh selalu di bawah, selain itu hubungan sub ordinat di antara para pihak sangat terlihat dengan adanya unsur perintah. Dalam konteks ini posisi pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh harus diseimbangkan. Tujuan dari asas keseimbangan adalah hasil akhir yang menempatkan posisi para pihak seimbang (*equal*) dalam menentukan hak dan kewajibannya.¹⁷⁰

Pengaturan mengenai perjanjian kerja pada awalnya diatur oleh Buku III Bab 7A Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPperdata). Sebagaimana diketahui bahwa sifat dari Buku III KUHPperdata adalah terbuka. Lalu Husni menyatakan bahwa peraturan perburuhan yang terdapat dalam KUHPperdata bersifat liberal sesuai dengan falsafah negara yang membuatnya sehingga dalam banyak hal tidak sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia. Dengan demikian apabila isi perjanjian kerja diserahkan kepada para pihak maka tujuan hukum perburuhan/ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan/ketenagakerjaan sangat sulit untuk dicapai. Hal ini disebabkan adanya kecenderungan pihak yang kuat (pengusaha/pemberi kerja) selalu ingin menguasai pihak yang lemah (pekerja/buruh) (*homo homoni lupus*).¹⁷¹

Selama ini intervensi oleh pemerintah menjadi salah satu cara untuk menyeimbangkan kedudukan pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Intervensi tersebut dilaksanakan dengan cara membuat peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan. Konsekuensi dari diaturnya perburuhan/ketenagakerjaan oleh pemerintah di dalam peraturan perundang-undangan yaitu berubahnya sifat hukum perburuhan/ketenagakerjaan menjadi publik.

Agus Yudha Hernoko menyatakan bahwa pemahaman terhadap daya kerja asas keseimbangan yang menekankan pada keseimbangan posisi para pihak yang berkontrak. Hernoko mencontohkan dalam kontrak konsumen dimana hubungan konsumen produsen diasumsikan sub ordinat, sehingga berada pada posisi lemah dalam proses pembentukan kehendak kontraktualnya.¹⁷² Menurutnya intervensi Pemerintah melalui Undang-undang No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen terutama Pasal 18 dan Pasal 62 ayat (1), memberikan interpretasi terhadap istilah keseimbangan terhadap kandungan substansi aturan tersebut yaitu:¹⁷³

1. Lebih mengarah pada keseimbangan posisi para pihak, artinya dalam hubungan kontraktual tersebut posisi para pihak diberi muatan keseimbangan;
2. Kesamaan pembagian hak dan kewajiban dalam hubungan kontraktual seolah-olah tanpa memperhatikan proses yang berlangsung dalam penentuan hasil akhir pembagian tersebut;
3. Keseimbangan seolah sekedar merupakan akhir dari sebuah proses;
4. Intervensi negara merupakan instrument pemaksa dan mengikar agar terwujud keseimbangan posisi para pihak;
5. Pada dasarnya keseimbangan posisi para pihak hanya dapat dicapai pada syarat dan kondisi yang sama (*ceteris paribus*);

Berdasarkan uraian, sama seperti Undang-undang Perlindungan Konsumen, Undang-undang Ketenagakerjaan juga hadir sebagai penyeimbangan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Peneliti tertarik untuk menulis dan berusaha menganalisis penerapan asas keseimbangan dalam pengaturan pembentukan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan setelah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja.

II. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini akan mengangkat permasalahan mengenai: Bagaimanakah penerapan asas keseimbangan dalam pengaturan pembentukan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan setelah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja?

¹⁷⁰ Agus Yudha Hernoko, 2010, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersil*, Prenamedia Group, Jakarta, Hlm. 80.

¹⁷¹ Lalu Husni, 2013, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 21-22

¹⁷² Agus Yudha Hernoko, *op. cit*, Hlm. 79-80.

¹⁷³ *Ibid*, Hlm. 83-84

III. Pembahasan

A. Asas Keseimbangan

Kata asas diartikan dari Bahasa Belanda *beginssel* atau *principle* dalam Bahasa Inggris atau dalam Bahasa Latin disebut *principium*. *Principium* berasal dari *primus* artinya pertama dan *capere* artinya mengambil atau menangkap. Secara leksikal berarti sesuatu yang menjadi dasar tunjangan berfikir atau bertindak atau kebenaran yang menjadi pokok dasar berfikir, bertindak, dan sebagainya.¹⁷⁴

Asas Hukum dalam suatu perikatan setidaknya terdiri dari atas 5 (lima) asas yaitu Asas Kebebasan Berkontrak, Asas Konsensualisme, Asas *Pacta Sunt Servanda*, Asas Itikad Baik, dan Asas Kepribadian. Di samping ke lima asas tersebut, dalam Lokakarya Hukum Perikatan (Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman RI) tanggal 17 Desember 1985 sampai dengan 19 Desember 1985 merumuskan asas hukum perikatan nasional sebanyak delapan (8) asas hukum salah satunya adalah Asas Keseimbangan.¹⁷⁵

Sebelum membahas mengenai Asas Keseimbangan, tidak salahnya apabila ke 5 (lima) asas hukum perikatan yang telah dikenal, dibahas terlebih dahulu. *Pertama*, Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of Contract*), dapat diperoleh berdasarkan analisis terhadap ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi “**Semua perjanjian** yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Kata-kata semua perjanjian mengandung makna bahwa para pihak yang membuat suatu perjanjian secara bebas 1). Membuat atau tidak membuat perjanjian; 2). Mengadakan perjanjian dengan siapa pun; 3). Bebas menentukan isi perjanjian; dan 4). Bebas menentukan bentuk dari perjanjian.¹⁷⁶

Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja¹⁷⁷, menyatakan bahwa ketentuan mengenai Asas Kebebasan Berkontrak dapat diketahui dari Pasal 1320 KUH Perdata. Pasal 1320 KUH Perdata menyatakan terdapat empat (4) syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Ke empat syarat tersebut meliputi:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu; dan
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Menurutnya asas kebebasan berkontrak diperoleh dari ketentuan angka 4, para pihak yang membuat dan mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian yang melahirkan hak dan kewajiban apa saja, selama dan sepanjang prestasi yang wajib dilakukan tersebut bukanlah sesuatu yang terlarang. Berdasarkan Pasal 1337 KUH Perdata menyatakan “suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.”

Kedua, Asas Konsensualisme dapat diperoleh dari ketentuan Pasal 1320 angka 1. Pada ketentuan tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata sepakat dari para pihak. Bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan antara dua orang atau lebih telah mengikat dan karenanya telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut. Hal ini berarti pada prinsipnya perjanjian yang mengikat dan berlaku sebagai perikatan bagi para pihak yang berjanji tidak memerlukan formalitas.¹⁷⁸ Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.¹⁷⁹

¹⁷⁴ *Ibid*, Hlm. 21.

¹⁷⁵ Zaned Zihan Sosa Elsera Lubis, et. All, Juli 2018, “Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Penerbitan LC sebagai transaksi Bisnis Internasional”, Vol. 8, No. 2, Jurnal Magister Hukum Udayana, Denpasar, Hlm. 263.

¹⁷⁶ M. Mutharom, Mei 2014, “Asas-asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak”, Vol. 26, No. 1., SUHUF, Hlm. 50.

¹⁷⁷ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2014, *Perikatan yang lahir dari Perjanjian*, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm. 46

¹⁷⁸ *Ibid*, Hlm 34-35.

¹⁷⁹ M. Mutharom, *Op.cit*, Hlm. 51.

Ketiga, Asas *Pacta Sunt Servanda* dapat diketahui melalui ketentuan Pasal 1338 angka 1 yang menyatakan “Semua perjanjian yang dibuat secara sah **berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya**.” Phrase yang dicetak tebal tersebut menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah akan berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak atau dengan kata lain perjanjian tersebut menjadi dasar pelaksanaan hak dan kewajiban bagi para pihak. Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja¹⁸⁰ mengatakan bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak merupakan suatu perbuatan hukum yang sengaja dan dikehendaki secara sukarela, maka segala yang telah disepakati dan disetujui oleh para pihak harus dilaksanakan oleh para pihak sebagaimana telah dikehendaki oleh Para Pihak.

Keempat, Asas Itikad Baik dapat diketahui dari Pasal 1338 angka 3 KUH Perdata yang menyatakan bahwa “perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Asas ini menekankan bahwa para pihak harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan dan keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak.¹⁸¹ Namun demikian adakalanya tidaklah mudah untuk menjelaskan dan menguraikan kembali kehendak para pihak, terlebih lagi jika pihak yang terkait dengan perjanjian tersebut sudah tidak ada lagi (dalam hal suatu badan yang pengurusnya pada saat perjanjian dibuat tidak lagi menjabat).¹⁸²

Kelima, Asas Personalialia atau Kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata yang berbunyi “pada umumnya tak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri.” Pasal 1340 KUH Perdata juga menyatakan bahwa “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya saja.” Hal ini mengadung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya saja. Tetapi terdapat pengecualian terhadap Asas ini yaitu bahwa suatu perjanjian dapat diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila sesuatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri atau pemberian kepada orang lain mengandung syarat semacam itu. Hal tersebut merupakan ketentuan Pasal 1317 KUH Perdata.¹⁸³

Sebagaimana telah disebutkan, salah satu asas perikatan nasional yaitu Asas Keseimbangan. Asas Keseimbangan berdasarkan Lokakarya Hukum Perikatan yang diselenggarakan oleh BPHN tersebut yaitu Asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun debitur memikul pula kewajiban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik.¹⁸⁴

Pengertian mengenai Asas Keseimbangan diberikan oleh beberapa sarjana hukum. Sarjana hukum tersebut antara lain, Mariam Darus Badruzaman¹⁸⁵, Salim HS¹⁸⁶, dan I Ketut Oka Setiawan¹⁸⁷. Pengertian yang diberikan oleh Mariam Darus Badruzaman diikuti oleh kedua sarjana tersebut. Asas Keseimbangan adalah asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati. Kreditur mempunyai hak untuk menuntut prestasi dan apabila perlu dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, tetapi kreditur juga mempunyai beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik. Atau dengan kata lain kedudukan seseorang tersebut dapat sebagai kreditur atau debitur. Asas itikad baik berfungsi sebagai penyeimbang bagi para pihak.

Dworkin dengan merujuk pada kasus *Riggs vs. Palmer* (Elmer Case) memberikan

¹⁸⁰ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op.cit.* Hlm. 59.

¹⁸¹ M. Mutharom, *Op.cit.*, Hlm. 52.

¹⁸² Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op. cit.*, Hlm. 78.

¹⁸³ M. Mutharom, *Op. cit.*, Hlm. 53

¹⁸⁴ *Ibid*, Hlm. 54

¹⁸⁵ Mariam Darus Badruzaman, 1993, *KUH Perdata, Buku III, Hukum Perikatan dengan Penjelasannya*, Alumni, Bandung, Hlm.22-23.

¹⁸⁶ Salim HS, 2015, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 13.

¹⁸⁷ I Ketut Oka Setiawan, 2015, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafindo, Jakarta, Hlm. 48

pengertian asas atau principle. Moral kasus tersebut bahwa seseorang yang memperoleh wasiat (elmer) yang kemudian membunuh si pewaris adalah tidak layak untuk menerima waris. Meskipun Pengadilan New York mempunyai pendirian positivis, namun putusan itu tidak didasarkan pada aturan, melainkan atas principle atau asas yaitu seseorang tidak boleh menikmati dari hasil kesalahannya.¹⁸⁸

AY Hernoko juga memberikan pengertian asas keseimbangan yang juga mengacu pada pendapat Mariam Darus Badruzaman. Beliau menekankan bahwa asas keseimbangan sebagai keseimbangan posisi pihak yang berkontrak. Asas keseimbangan dapat dimaknai equal-equilibrium, akan bekerja memberikan keseimbangan manakala posisi tawar para pihak dalam menentukan kehendak menjadi tidak seimbang. Tujuan dari asas ini adalah hasil akhir yang menempatkan posisi para pihak seimbang dalam menentukan hak dan kewajibannya.¹⁸⁹

B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja timbul karena terdapat hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan hukum tersebut tercipta karena adanya perjanjian kerja diantara pekerja/buruh dengan pengusaha. Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁹⁰ Perjanjian kerja sebagai dasar hubungan tersebut merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁹¹

Berdasarkan pengertian dari hubungan kerja terdapat unsur-unsur yang menjadi karakteristik dari suatu perjanjian kerja. Unsur-unsur tersebut meliputi unsur pekerjaan, unsur upah, dan perintah. Pekerjaan merupakan objek dari perjanjian kerja. Pekerjaan dapat juga disebut sebagai prestasi yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Prestasi tersebut dapat berupa melakukan jasa atau menghasilkan suatu produk.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁹² Berdasarkan pengertian yang diberikan Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, upah merupakan imbalan yang diterimakan dan dinyatakan dalam bentuk uang, hal ini bermakna bahwa upah merupakan kontraprestasi atas prestasi yang dilakukan pekerja/buruh atau atas apa yang dilakukan oleh pekerja/buruh berhak atas balas jasa. Kontraprestasi atau balas jasa yang diterimakan dapat berupa uang atau sesuatu yang dinyatakan dengan uang, karena tidak terkadang pekerja/buruh menerima benda atau barang yang disamakan dengan uang.

Upah yang disebutkan tadi ternyata tidak hanya upah pokok, tetapi juga termasuk tunjangan. Tunjangan dibagi menjadi dua yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap merupakan tunjangan yang diberikan tidak didasarkan pada kehadiran pekerja/buruh. Tunjangan ini misalnya tunjangan keluarga (anak dan istri/suami), tunjangan beras, dan lain sebagainya. Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh. Tunjangan ini misalnya tunjangan kehadiran, tunjangan makan, dan lain sebagainya.

Pengertian mengenai upah juga mengandung mengenai bagaimana cara upah dibayarkan. Sebagaimana disebutkan, upah dapat dibayar pada saat sebelum pekerja/buruh bekerja atau setelah pekerja/buruh bekerja. Apabila menilik lebih lanjut bahwa pembayaran upah dapat dilakukan ditempat pekerja/buruh bekerja atau di kantor pusat perusahaan.

¹⁸⁸ Agus Yudha Hernoko, op. cit, Hlm. 103.

¹⁸⁹ Agus Yudha Hernoko, op. cit., Hlm. 79-80.

¹⁹⁰ Periksa Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁹¹ Periksa Pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁹² Periksa Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pembayaran upah dapat dilakukan secara tunai atau dilakukan dengan mentransfer.

Unsur terakhir yaitu perintah. Perintah dapat dimaknai sebagai petunjuk-petunjuk untuk melakukan pekerjaan. Unsur perintah hanya dimiliki oleh pengusaha atau pemberi kerja. Dengan perintah ini pekerja/buruh mengetahui apa yang harus dilakukan dalam menjalankan pekerjaannya. Unsur ini karena hanya dimiliki oleh pengusaha/pemberi kerja maka dapat disalahgunakan. Perintah inilah yang memberikan karakteristik berbeda dalam perjanjian kerja, karakteristik atau sifat tersebut adalah sub ordinat. Sub ordinat artinya satu pihak berada lebih tinggi dari pihak lainnya atau dengan kata lain hubungan yang sifatnya diperatas.

Sebagaimana disebutkan, suatu hubungan kerja didasarkan dengan suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat kerja dapat berupa fasilitas kerja dan kesejahteraan. Sedangkan hak dapat dibagi menjadi hak pengusaha dan hak pekerja. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Hak pengusaha misalnya memberi perintah, mengatur tempat kerja, dan lain sebagainya. Hak pekerja/buruh misalnya upah, hak atas perlindungan, dan lain sebagainya. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan apabila tidak maka terdapat sanksi. Kewajiban pengusaha misalnya membayar upah, memberikan perlindungan, dan lain sebagainya sedangkan kewajiban pekerja/buruh misalnya mengikuti perintah pengusaha, mematuhi tata tertib perusahaan, dan lain sebagainya.

C. Asas Keseimbangan dalam Pengaturan Pembentukan Hubungan Kerja pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Undang-Undang Cipta Kerja

Hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur pada Bab IX dengan judul Bab Hubungan Kerja. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja tersebut merupakan perjanjian yang tidak seimbang atau subordinasi, terdapat unsur perintah.

Perintah dapat dimaknai sebagai petunjuk-petunjuk untuk melakukan pekerjaan. Unsur perintah hanya dimiliki oleh pengusaha atau pemberi kerja. Dengan perintah ini pekerja/buruh mengetahui apa yang harus dilakukan dalam menjalankan pekerjaannya. Unsur ini karena hanya dimiliki oleh pengusaha/pemberi kerja maka dapat disalahgunakan. Untuk menyeimbangkan posisi para pihak ini maka perlu adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan tersebut. Atau dengan kata lain, campur tangan tadi berusaha untuk mewujudkan keseimbangan, hal ini sesuai dengan semangat dari Asas Keseimbangan.

Asas Keseimbangan adalah asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati. Kreditur mempunyai hak untuk menuntut prestasi dan apabila perlu dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, tetapi kreditur juga mempunyai beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik. Atau dengan kata lain kedudukan seseorang tersebut dapat sebagai kreditur atau debitur. Asas itikad baik berfungsi sebagai penyeimbang bagi para pihak.

AY Hernoko juga memberikan pengertian asas keseimbangan yang juga mengacu pada pendapat Mariam Darus Badruzaman. Beliau menekankan bahwa asas keseimbangan sebagai keseimbangan posisi pihak yang berkontrak. Asas keseimbangan dapat dimaknai *equal-equilibrium*, akan bekerja memberikan keseimbangan manakala posisi tawar para pihak dalam menentukan kehendak menjadi tidak seimbang. Tujuan dari asas ini adalah hasil akhir yang menempatkan posisi para pihak seimbang dalam menentukan hak dan kewajibannya.¹⁹³

Campur tangan pemerintah dalam hal pembentukan perjanjian kerja dimulai dari ketentuan Pasal 51 Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mengatur mengenai bentuk perjanjian yang dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan, selain itu Pasal 53 dan Pasal 55 juga mengatur mengenai tanggung jawab pengusaha dalam hal terhadap hal-hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja, serta perjanjian

¹⁹³ Agus Yudha Hernoko, op. cit., Hlm. 79-80.

kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 51 menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan, ketentuan tersebut pada prinsipnya menekankan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam maka dimungkinkan perjanjian secara lisan.¹⁹⁴ Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah ditentukan oleh Pemerintah jenis/macam perjanjiannya yaitu perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja, antar daerah, antar negara, dan perjanjian kerja laut.¹⁹⁵

Adanya persyaratan perjanjian dibuat secara tertulis bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak terutama bagi Pekerja/Buruh. Kepastian hukum menurut Gustav Radburch yaitu kepastian oleh karena hukum, dan kepastian dalam atau dari hukum. Menjamin kepastian oleh karena hukum menjadi tugas dari hukum. Hukum yang berhasil menjamin banyak kepastian dalam hubungan-hubungan kemasyarakatan adalah hukum yang berguna, sedangkan kepastian dalam atau dari hukum tercapai apabila hukum itu sebanyak-banyaknya hukum undang-undang, dalam undang-undang tersebut tidak ada ketentuan yang saling bertentangan dan undang-undang tersebut tidak ada istilah-istilah hukum yang dapat ditafsirkan secara berlain-lainan.¹⁹⁶

Tugas hukum menjamin kepastian hukum dalam hubungan-hubungan yang kedapatan dalam pergaulan kemasyarakatan. Pembatasan dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan mengedepankan peraturan perundang-undangan atau penyelenggara pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagai rujukannya, merupakan makna dari kepastian hukum sebagaimana pengertian tersebut di atas. Soedikno Mertokusumo memberikan pendapat lain, menyatakan kepastian hukum merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum, selebihnya dikatakan bahwa *perlindungan justisiabel* terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.¹⁹⁷ Dengan demikian Pasal 51 memberikan keseimbangan bagi para pihak dengan telah ditentukan macam/jenis perjanjian yang harus dibuat dalam bentuk tertulis

Pasal 53 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa “Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.” Berdasarkan intepretasi gramatikal, makna dari ketentuan tersebut tidak memberikan kepastian hukum hal ini disebabkan dari adanya kata “segala hal” yang tidak dijelaskan lebih langsung maksud dari segala hal, selain itu apabila dilanjutkan dengan frase “diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian,” yang juga tidak memberikan ruang lingkup apa saja yang diperlukan. Kondisi ini dapat menimbulkan penyalahgunaan keadaan dalam hal pembuatan perjanjian. Setiap proses pembuatan suatu perjanjian sebenarnya hanya satu tujuan dari para pihak, yaitu untuk mencapai kata sepakat. Kesepakatan tidak hanya menjadi karakteristik paling penting dalam pembuatan perjanjian tetapi hal tersebut menjadi landasan dari kesesuaian kehendak bebas (*free will*) para pihak. Perjanjian yang lahir dari kesepakatan pada situasi normal, biasanya akan saling selaras antara kehendak dan pernyataan, akan tetapi terkadang kondisi yang tidak saling bersesuaian antara kehendak dengan pernyataan. Kondisi demikian dapat menimbulkan kesesatan atau kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*), dan penipuan (*bedrog*) yang berakhir pada cacat kehendak. Perkembangan Hukum Perdata di Negara Belanda telah menempatkan faktor baru penyebab cacat kehendak yaitu penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstadigheden*).¹⁹⁸

Menurut Kamus Istilah Hukum dan Yuriprudensi, *misbruik van omstadigheden* adalah

¹⁹⁴ Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.

¹⁹⁵ Penjelasan Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

¹⁹⁶ E. Utrecht, 1959, Pengantar dalam Hukum Indonesia, Cetakan keenam, PT. Penerbit Balai Buku Ichtar, Jakarta, Hlm. 26.

¹⁹⁷ E. Fernando M. Manulang, 2016, *Legisme, Legalitas dan Kepastian Hukum*, Kencana, Jakarta, Hlm. 92.

¹⁹⁸ Utiyafina Madhati Hazhin dan Heru Saputra Lumban Gaol, Agustus 2019, Penyalagunaan Keadaan (Misbruik van Omstadigheden) dalam Perjanjian Asuransi melalui Telemarketing, Kertha Patrika, Vol. 41, No. 2, Hlm. 100-101 diakses <http://repository.ubaya.ac.id/36622/3/51367-949-122921-2-10-20190830.pdf>

penggunaan keadaan yang menyimpang, misalnya keadaan darurat, keadaan orang tidak berpengalaman, ketergantungan (ketidakberdayaan) seseorang, keadaan akalnya yang tidak sehat, atau memanfaatkan ketiadaan pengalaman seseorang dalam melakukan perbuatan hukum. Secara umum penyalahgunaan keadaan dapat digolongkan menjadi dua hal. *Pertama* penyalahgunaan keunggulan ekonomi, yaitu apabila satu pihak mempunyai dominasi secara ekonomis atau saat seseorang menggunakan kewenangan atau kedudukannya untuk membujuk pihak lain agar melakukan transaksi, sehingga pihak lain terpaksa mengadakan kontrak misalnya hubungan pemberi kerja dengan pekerja/buruh. *Kedua*, penyalahgunaan keunggulan psikologis, yaitu apabila salah satu pihak menggunakan posisi psikologis dominannya digunakan secara tidak adil untuk menekan pihak yang lemah supaya menyetujui sebuah perjanjian yang sebenarnya tidak diinginkan untuk disetujui.¹⁹⁹ Dengan demikian ketentuan Pasal 53 Undang-undang Ketenagakerjaan membuka cela untuk terjadinya ketidakseimbangan antara para pihak karena tidak dijelaskan ruang lingkup dari kata “Segala hal” dan frase “yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja.”

Penyalahgunaan keadaan juga dapat timbul pada saat para pihak menuangkan isi dari perjanjian kerja. Hal ini sebagaimana diatur oleh Pasal 54 Undang-undang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut mengatur mengenai isi dari perjanjian kerja antara lain yang terpenting adalah mengenai syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Menurut Van Dunne yang juga membedakan penyalahgunaan karena keunggulan ekonomis dan Psikologis. Syarat untuk penyalahgunaan secara ekonomi meliputi 1). Salah satu pihak yang mengadakan perjanjian harus memiliki keunggulan terhadap pihak lawan; dan 2). Pihak lain yang menjadi lawan perjanjian terpaksa harus mengadakan perjanjian. Syarat untuk penyalahgunaan secara psikologis meliputi 1). Salah satu pihak melakukan penyalahgunaan ketergantungan relatif seperti hubungan kepercayaan istimewa misal antara orang tua-anak, suami-istri, dokter-pasien, dan lain sebagainya; 2). Salah satu pihak menyalahgunakan keadaan jiwa yang istimewa dari pihak lawan misalnya ada gangguan jiwa, tidak berpengalaman, gegabah, tidak berpengalaman, gegabah, kurang pengetahuan, kondisi badan yang tidak baik, dan lain sebagainya.²⁰⁰

Berdasarkan penyalahgunaan Van Dunne, maka pekerja/buruh keadaan calon pekerja/buruh pada saat pembuatan perjanjian kerja dalam keadaan penyalahgunaan secara ekonomis dan psikologi. Hal ini dapat diketahui dari terpenuhinya syarat bahwa salah satu pihak dalam hal ini Pengusaha mempunyai keunggulan secara ekonomis terhadap Pekerja/Buruh dan lain pihak, Calon Pekerja/Buruh, terpaksa harus mengadakan perjanjian. Kondisi ini dapat terjadi karena adanya sempitnya lapangan kerja yang menyebabkan ketimpangan. Penyebab utama ketimpangan adalah kesempatan mendapatkan pekerjaan hanya 56% di Indonesia.²⁰¹ Secara psikologis, penyalahgunaan ketergantungan relatif hubungan antara calon pekerja/buruh dengan pengusaha ditambah tidak dimilikinya pengalaman dalam merumuskan suatu perjanjian kerja menjadi permasalahan bagi calon pekerja/buruh karena tidak banyak calon pekerja/buruh yang memahami syarat-syarat kerja serta hak dan kewajibannya. Kecenderungan perjanjian kerja telah dibuat oleh pengusaha atau telah dibuat dalam bentuk baku sehingga calon pekerja hanya diberikan kesempatan untuk menerima atau meninggalkan (*take or leave it*) perjanjian tersebut.

Pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan “perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.” Ketentuan ini bertolak belakang terhadap kondisi di atas. Para pihak dapat menarik kembali dan/atau mengubah isi perjanjian dengan kesepakatan bersama. Akan tetapi kembali pada kondisi

¹⁹⁹ *Ibid.*, Hlm. 102

²⁰⁰ Putri Purbasari R.M., 2018, Kajian Perlindungan Employee Invention terhadap Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) dalam Perjanjian Kerja, Vol. 1, No. 2, Jurnal Meta Yuridis, Hlm, 39-40, diakses <http://journal.upgris.ac.id/index.php/meta-yuridis/article/download/2865/2400>

²⁰¹ Kumparan, 23 Januari 2018, “Sempitnya Lapangan Kerja Penyebab Utama Ketimpangan di RI,” *Kumparan Bisnis*, diakses <https://kumparan.com/kumparanbisnis/semptnya-lapangan-kerja-penyebab-utama-ketimpangan-di-ri>

penyalahgunaan keadaan, dirasa sulit bagi pekerja untuk mengajukan perubahan atau menarik isi dari perjanjian yang telah dirumuskan. Dengan demikian, Pasal 54 dan Pasal 55 Undang-undang Ketenagakerjaan tidak memberikan kedudukan yang seimbang bagi pekerja/buruh.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu diharuskan dalam bentuk tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Pada awalnya, konsekuensi tidak dibuatnya perjanjian tersebut dalam format yang dimaksud maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dinyatakan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.²⁰² Setelah Undang-undang Cipta Kerja ketentuan tersebut diubah menjadi “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam Bahasa Indonesia.”²⁰³ Tujuan dari adanya Pasal 57 terutama sebelum perubahan Undang-Undang Cipta Kerja adalah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh agar pengusaha/pemberi kerja tidak mempekerjakan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja dengan objek suatu pekerjaan tertentu atau waktu tertentu. Dengan demikian Pasal 57 tidak memberikan kepastian hukum terkait konsekuensi dari tidak dipenuhinya bentuk perjanjian kerja waktu tertentu sehingga tidak terkandung asas keseimbangan di dalamnya.

Pasal 58 berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan setelah diubah oleh Undang-undang Cipta Kerja berubah menjadi, ayat (1) tidak ada perubahan, ayat (2) dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Hal yang sama juga diatur dalam Pasal 12 PP No. 35 Tahun 2021. Selama ini ayat (2) hanya mengatur mengenai batal demi hukum terhadap klausula masa percobaan, akan tetapi setelah perubahan terdapat perhitungan masa kerja selama masa percobaan. Berdasarkan hal tersebut maka terdapat asas keseimbangan dalam Pasal 58 karena selama ini masa kerja pekerja/buruh tidak pernah diperhitungkan apalagi dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian Pasal 58 memberikan kepastian hukum terhadap pelanggaran masa percobaan dan diperhitungkan masa percobaan sebagai masa kerja sehingga Pasal 58 terkandung asas keseimbangan di dalamnya.

Pasal 59 ayat (1) setelah diubah oleh Undang-undang Cipta Kerja menyatakan bahwa: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan; atau
5. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tetap.

Ketentuan Pasal 59 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut membagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.²⁰⁴

Peraturan Pemerintah tersebut hanya menjelaskan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan secara umum saja. Selama ini berdasarkan hasil penelitian Hana Sri Puji Rahayu, Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Kepmenakertrans tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT tidak menguraikan lebih lanjut ciri-ciri maupun contoh dari pekerjaan tertentu yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, melainkan pada bagian Penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan justru berbunyi “Perjanjian kerja

²⁰² Periksa Pasal 57 ayat (2) berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

²⁰³ Periksa Pasal 57 ayat (2) setelah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja.

²⁰⁴ Periksa Pasal 4 PP No. 35 Tahun 2021

dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”²⁰⁵ Pencatatan perjanjian berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 diatur dalam Pasal 14. Pencatatan tidak disebutkan dalam penjelasan akan tetapi di dalam batang tubuh PP. Pencatatan dilaksanakan secara daring atau apabila belum tersedia dilakukan secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 hari kerja sejak penandatanganan PKWT.²⁰⁶

Pada dasarnya penjelasan lebih lanjut terkait ciri-ciri maupun contoh jenis pekerjaan apa saja yang dapat diadakan melalui PKWT tersebut sangatlah penting dikarenakan belum tentu semua pihak dapat memahami maupun mengerti maksud dari pengaturan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur terkait pekerjaan tertentu yang dapat diadakan melalui PKWT tanpa memberikan penjelasan lebih lanjut terkait ciri-ciri maupun contoh dari pekerjaan tertentu tersebut. Ketidakhahaman terhadap pengaturan terkait jenis pekerjaan tertentu yang dapat diadakan melalui PKWT tersebut juga tidak jarang dialami oleh pihak pengusaha, yang mana hal tersebut akan berdampak otomatis pada kekeliruan dalam menentukan kategori PKWT manakah yang diterapkan pada pekerja, apakah PKWT yang didasarkan atas jangka waktu atau PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu. Ketidakhjelasan ini berdampak pada bentuk perjanjian kerja yang digunakan, apakah pekerjaan tersebut dibuat dengan tertulis atau dapat lisan.²⁰⁷ Dengan demikian ketentuan Pasal 59 tidak terdapat asas keseimbangan.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan ketentuan Pasal 51 ayat (2) dan Pasal 58 yang berdasarkan Asas Keseimbangan karena Undang-undang menyebutkan perjanjian apa saja yang harus dipersyaratkan tertulis dan tetap diperhitungkannya masa kerja setelah batalnya masa percobaan, sedangkan Pasal 53, Pasal 54, Pasal 55, Pasal 57 jo. Pasal 59 ayat (1) tidak berdasarkan asas keseimbangan karena masih terdapat cela atau ketidakseimbangan kedudukan para pihak yang menyebabkan ketidakseimbangan.

V. Referensi

- Ariyani, Evi, 2013, *Hukum Perjanjian*, Penerbit Ombak, Yogyakarta;
- Badruzaman, Mariam Darus, 1993, *KUH Perdata, Buku III, Hukum Perikatan dengan Penjelasan*, Alumni, Bandung;
- HS, Salim, 2015, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta;
- Hazhin, Utiyafina Madhati dan Heru Saputra Lumban Gaol, Agustus 2019, Penyalagunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) dalam Perjanjian Asuransi melalui Telemarketing, *Kertha Patrika*, Vol. 41, No. 2, Hlm. 100-101 diakses <http://repository.ubaya.ac.id/36622/3/51367-949-122921-2-10-20190830.pdf>;
- Hernoko, Agus Yudha, 2010, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersil*, Prenamedia Group, Jakarta;
- Husni, Lalu, 2013, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta;
- Kumpan, 23 Januari 2018, “Sempitnya Lapangan Kerja Penyebab Utama Ketimpangan di RI,” *Kumpan Bisnis*, diakses <https://kumpan.com/kumpanbisnis/semptnya-lapangan-kerja-penyebab-utama-ketimpangan-di-ri>
- Lubis, Zaned Zihan Sosa Elsera, et. All, Juli 2018, “Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Penerbitan LC sebagai transaksi Bisnis Internasional”, Vol. 8, No. 2, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Denpasar;
- M., Putri Purbasari R., 2018, *Kajian Perlindungan Employee Invention terhadap Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) dalam Perjanjian Kerja*, Vol. 1, No. 2, *Jurnal Meta*

²⁰⁵ Hana Sri Puji Rahayu, 2017, Analisis Yuridis Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Madubaru terhadap Pekerja Kontrak Harian Tetap Luar Pabrik Non Klasifikasi, Tesis Magister Hukum Universitas Gadjah Mada.

²⁰⁶ Periksa Pasal 14 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021

²⁰⁷ *Loc. Cit.*

Yuridis, Hlm, 39-40, diakses <http://journal.upgris.ac.id/index.php/meta-yuridis/article/download/2865/2400>

- Manulang, E. Fernando M., 2016, *Legisme, Legalitas dan Kepastian Hukum*, Kencana, Jakarta;
- Mertokusumo, Sudikno, 2010, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta;
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, 2014, *Perikatan yang lahir dari Perjanjian*, Rajawali Pers, Jakarta
- M. Mutharom, Mei 2014, “Asas-asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak”, Vol. 26, No. 1., SUHUF;
- Rahayu, Hana Sri Puji, 2017, Analisis Yuridis Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Madubaru terhadap Pekerja Kontrak Harian Tetap Luar Pabrik Non Klasifikasi, Tesis Magister Hukum Universitas Gadjah Mada.
- Setiawan, I Ketut Oka, 2015, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafindo, Jakarta;
- Soekanto, Soerjono, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta;
- _____, dan Sri Mamudji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasca Amandemen ke-IV;
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW);
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

BIODATA PARA PENULIS



Abdul Khakim, S.H., M.Hum., lahir di Lamongan, 17 Maret 1962. Meraih gelar Sarjana Hukum (S1) UNTAG Samarinda (1999) dan gelar Magister Ilmu Hukum Jurusan Hukum Bisnis UGM Yogyakarta (2007).

Penulis menggeluti profesi Advokat/Konsultan Hukum (2000—kini), spesialisasi Hukum Ketenagakerjaan. Pernah menjabat sebagai Hakim *Ad-Hoc* PHI/PN Samarinda (2006—2008). Saat ini aktif mengajar di Fakultas Hukum Universitas Mulia (UM) Balikpapan



Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum., lahir di Sei Semayang, 16 Agustus 1976. Menyelesaikan Pendidikan S1 Ilmu Hukum (1999), S2 Ilmu Hukum (2001), dan S3 Program Pasca Sarjana (2007) di Universitas Sumatera Utara (USU) Medan. Pengalaman jabatan dalam bidang Pendidikan, antara lain: Ketua Departemen Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum USU (2017-2021); dan Wakil Dekan 1 FH USU (2021-2026).



Ahmad Ansyori, S.H., M.Hum., CLA., CLS., kelahiran Plaju, 23 Juli 1963, tercatat sebagai alumni SMA Negeri IV Palembang (1983). Meraih gelar Sarjana Hukum (S1) dari Universitas Balikpapan (UNIBA) (2002) dan gelar Magister Humaniora Pascasarjana Universitas Sumatera Utara (USU) (2009). Pernah menduduki jabatan sebagai Dewan K3 Nasional (2011-kini), Wakil Ketua Komisi Monitoring dan Evaluasi DJSN (2014-2016), dan Wakil Ketua Komisi Kebijakan DJSN (2016-2019).



H. Chamdani, S.H., S.E., M.H., M.Si., CTA, CHRA, CCD, CMC, lahir di Tuban, tanggal 1 Desember 1974. Menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi (1999), Sarjana Hukum (2008), Magister Administrasi Publik (2011) dan Magister Hukum (2020) di Universitas Wijaya Putra Surabaya, selain berprofesi sebagai dosen di fakultas hukum Universitas Wijaya Putra juga sebagai Advokat dan Corporate Lawyer & Legal di Perusahaan Nasional PMA dan PMDN, Konsultan Pajak, Praktisi HRD, Mediator dan Kurator.



Dios Aristo Lumban Gaol, lahir di Deli Serdang, 1 September 1999. Saat ini sedang menempuh pendidikan sarjana ilmu hukum di Universitas Sumatera Utara, dengan konsentrasi Hukum Perburuhan.



Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H., lahir di Blora, tanggal 19 Oktober 1974. Menyelesaikan pendidikan program Doktor ilmu hukum di Universitas Islam Bandung pada tanggal 15 Juni 2015, dengan konsentrasi bidang hukum ketenagakerjaan. Saat ini penulis menjadi Dosen Tetap di Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.



Johan Imanuel, S.H., lahir di Jakarta, tanggal 6 Juni 1985. Menyelesaikan pendidikan program S1 Ilmu Hukum di Universitas Sam Ratulangi pada tanggal 25 September 2007. Aktif di kepengacaraan sejak tahun 2015 sampai dengan sekarang khususnya menangani permasalahan ketenagakerjaan. Saat ini penulis bergabung di kantor hukum ADAMS & CO, Counsellors At Law.



Dr. Joko Ismono, S.H., M.H., lahir di Surabaya, 9 April 1972. Menyelesaikan pendidikan sarjana, magister, dan doktoral pada almamater yang sama di Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Menulis disertasi berjudul 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Fleksibilitas Hubungan Kerja'. Sebagai Dosen Dpk LLDikti Wilayah VII ditugaskan di Universitas Wijaya Putra Surabaya.



Khairani, Lahir di Pasaman, pada tanggal 11 Desember 1963. Menyelesaikan S1 pada Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang pada tahun 1988, Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran Tahun 2000 dan Program Doktor pada Universitas Andalas Padang pada Tahun 2015. Sejak Tahun 1989 menjadi Staf Pengajar pada Fakultas Hukum Universitas Andalas mengajar Mata Kuliah Hukum Administrasi Negara, Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan, Hukum Peradilan Tata Usaha Negara, Hukum Kependidikan, Hukum Agraria, Hukum Perizinan. Saat ini juga mengajar pada S2 dan Program S2-Fakultas Hukum Universitas Riau. Juga pernah mengajar pada FH Universitas Islam Riau. Beberapa tulisan ilmiahnya pernah dimuat pada Jurnal terakreditasi Nasional antara lain pada Jurnal Konstitusi



Nason Nadeak, SH., M.H., lahir di Sumatera Utara, 05 Juli 1966, lulus sarjana (S1) hukum Universitas Islam Nusantara Bandung tahun 1993 dan meraih gelar Magister Hukum tahun 2017, dari Universitas Mulawarman, Samarinda.

Selain Ketua Umum Serikat Buruh Borneo Indonesia, penulis juga berprofesi sebagai Advokat serta pengajar di Sekolah Tinggi Hukum Awang Long, Samarinda dan Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus, Samarinda.



Prof. Dr. Ningrum Natasya, SH. M.Li., lahir di Bandung, 17 Januari 1962, lulus sarjana (S1) hukum Universitas Sumatera Utara tahun 1987, dan meraih gelar Magister Hukum Wisconsin University tahun 1995, serta menyelesaikan program Doktor Ilmu Hukum USU tahun 2003.



Dr. Parningotan Malau, S.T., S.H., M.H., lahir di Sidamanik Sumatera Utara, 07 Juli 1969, S1 Teknik Manajemen Industri di Jakarta 1994. S1 dan S2 Hukum di Batam, dan S3 Ilmu Hukum di Universitas Sumatera Utara (USU) Medan, Tahun 2019. Dosen Tetap Ilmu Hukum Universitas Riau Kepulauan Batam, Praktisi Hukum (Law Office Parningotan Malau), Presiden Kepri Lawyers Club (KLC) Indonesia, Pendiri Exaudi Group (Perusahaan Jasa Pembinaan dan Pengujian Teknik Keselamatan Kerja).



Susilo Andi Darma, S.H., M.Hum., lahir di Palembang, 16 April 1985, menyelesaikan Sarjana Hukum dan Magister Humaniora di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada. Penulis merupakan Dosen pada Departemen Hukum Perdata Konsentrasi Hukum Ketenagakerjaan di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada sejak tahun 2010. Penulis mengampuh mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan (*Regular/Labor Law (International Undergraduate Program)*), Hukum dan Masyarakat, Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Beberapa karya ilmiah seperti artikel pada jurnal terakreditasi nasional atau jurnal bereputasi dan beberapa book chapter telah dihasilkan oleh Penulis.



Profil P3HKI

17 September 2016 merupakan hari lahir P3HKI, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Nomor AHU-0074628.AH.01.07 TAHUN 2016 Tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia tanggal 28 September 2016 menetapkan P3HKI berkedudukan di Kota Surabaya, kini berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Nomor AHU-0000220.AH.01.08 TAHUN 2022 Tertanggal 04 Februari 2022 Tentang Persetujuan Perubahan Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, P3HKI berkedudukan di Kota Medan. Saat ini beranggotakan sekitar 112 orang dari profesi pengajar/ dosen PTN/S berbagai daerah di Indonesia, dan dari praktisi baik advokat, Serikat, Pengusaha, Hakim, maupun Dinas Tenaga Kerja. P3HKI di Periode Pertama (2016-2022) diketuai oleh Dr. Asri Wijayanti, SH, M.Hum dan di periode Kedua (2021-2024) diketuai oleh Dr. Agusmidah, S.H, M.Hum. Berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan dalam bentuk seminar, diskusi, dan konferensi, serta penulisan buku dan riset. Konferensi ke-1 dilaksanakan di Surabaya (2017), Konferensi ke-2 dilaksanakan di Medan (2018), Konferensi ke-3 dilaksanakan di Ende (2019), dan Konferensi ke-4 dilaksanakan di Jakarta (2021).