

**DIKTAT**  
**PROBLEMATIKA KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**



**DISUSUN OLEH:**  
**ANIK WIDIASTUTI, M.Pd.**

**JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL**

# **UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**2013**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT atas lindungan, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan diktat Problematika Ketenagakerjaan untuk Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta dengan lancar tanpa halangan yang berarti. Penyusunan Diktat ini dimaksudkan untuk membantu kelancaran dan sebagai bahan kuliah Kependudukan dan Ketenagakerjaan bagi mahasiswa Jurusan Pendidikan IPS semester 5.

Bahan-bahan yang digunakan untuk penyusunan diktat ini diambil dari buku-buku serta artikel dari internet yang berkaitan dengan materi perkuliahan yang daftar referensinya telah penyusun cantumkan. Apabila ada hal-hal yang belum lengkap atau belum jelas, pengguna dapat membaca referensi aslinya. Sehubungan dengan banyaknya materi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, penyusun hanya mampu menyelesaikan 3 bab dari keseluruhan materi perkuliahan yang berisi tentang materi ketenagakerjaan. Materi pada bab berikutnya akan penyusun sampaikan dalam diktat Kependudukan dan Ketenagakerjaan II.

Terima kasih tidak lupa penyusun sampaikan kepada semua pihak yang telah memberi kesempatan dan memperlancar penyusunan diktat ini. Penyusun sadar bahwa diktat ini masih terdapat kekurangannya, untuk itu penyusun mohon kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan diktat Problematika Ketenagakerjaan. Semoga diktat ini bermanfaat bagi mahasiswa dan bagi para pembaca.

Yogyakarta, Oktober 2013

Penyusun,

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang telah merdeka selama 68 tahun. Sebagai negara merdeka, Indonesia memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan, baik yang berupa potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Indonesia yang memiliki jumlah penduduk terpadat ke empat di seluruh dunia setelah Cina, India, dan Amerika Serikat memiliki banyak ketersediaan tenaga kerja. Hal ini menguntungkan bagi para investor yang membutuhkan tenaga kerja, karena dengan banyaknya jumlah penduduk otomatis banyak pula calon tenaga kerja yang dapat diperoleh untuk mengisi kebutuhan pasar kerja. Kondisi di atas terkadang menyebabkan rendahnya *bargaining power* atau daya tawar para tenaga kerja. Mereka harus bersaing untuk memperoleh pekerjaan demi memenuhi kebutuhannya, yang kadang-kadang mereka hanya dihadapkan dengan pilihan bekerja dengan gaji rendah atau tidak bekerja dan tidak memiliki penghasilan sama sekali.

Di tengah-tengah kemerdekaan Indonesia mulai diperhatikan nasib para pekerja dengan disahkannya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang mengatur berbagai ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Ironisnya, di tengah-tengah perlindungan tenaga kerja yang semakin diperkuat dengan Undang-Undang tersebut masih terjadi berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan seperti kasus penyekapan yang terjadi pada perusahaan kualiti yang memproduksi alat-alat rumah tangga di Tangerang yang baru terkuak akhir-akhir ini. Selain masalah tersebut masih banyak pula masalah ketenagakerjaan yang terjadi seperti pengangguran, eksploitasi pekerja anak, pelecehan dan penyiksaan TKI, pengupahan yang tidak layak, kurang diperhatikannya K3, dan banyaknya korban PHK.

Diktat ini akan membahas berbagai problematika ketenagakerjaan sebagai ringkasan bahan perkuliahan Kependudukan dan Ketenagakerjaan pada Jurusan Pendidikan IPS, FIS, UNY semester 5. Diktat ini diharapkan dapat mempermudah mahasiswa dalam belajar dikarenakan belum banyaknya buku yang mengupas tentang problematika ketenagakerjaan.

## **BAB I**

### **SUMBER DAYA MANUSIA DAN SEJARAH KETENAGAKERJAAN**

#### **INDIKATOR**

Bab I pada diktat ini menyajikan materi pemanfaatan sumber daya manusia dan sejarah ketenagakerjaan. Setelah mempelajari bab ini mahasiswa diharapkan mampu:

1. Mendeskripsikan keterkaitan sumber daya alam dan sumber daya manusia
2. Mendeskripsikan sejarah ketenagakerjaan
3. Menganalisis intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan

#### **A. KETERKAITAN SUMBER DAYA ALAM DAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi perkembangan suatu negara. Keberadaan sumber daya alam yang melimpah kurang berarti tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelolanya. Begitu juga sebaliknya, adanya sumber daya manusia harus didukung oleh ketersediaan sumber daya alam. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam upaya meningkatkan daya saing suatu negara. Sumber daya alam sebagai bahan yang dapat diolah manusia menjadi apapun. Hasil hutan, hasil laut, hasil pertanian, dan segala yang terkandung di alam dapat dimanfaatkan manusia untuk mencukupi kebutuhannya. Hal ini bergantung pada kemampuan manusia untuk mengolahnya. Daldjoeni (1981: xix) menyebutkan bahwa sejak awal dari sejarahnya, manusia diancam oleh dunia di luarnya. Tantangan dari lingkungan alam berupa iklim, perairan,

tanah, hutan, harus dijawab dengan akal manusia. Namun dalam dasawarsa terakhir ini nampak bahwa manusia sendiri mewujudkan ancaman yang paling besar bagi kelestariannya. Semakin banyak jumlah manusia di dunia ini maka akan semakin banyak pula kebutuhan yang harus dipenuhi. Pemenuhan kebutuhan manusia ini dapat diperoleh dengan memanfaatkan alam yang ada. Jika pertumbuhan manusia tidak dikendalikan maka alam akan dieksploitasi secara besar-besaran. Hal ini sesuai dengan teori dari Malthus yang menyatakan bahwa pertumbuhan jumlah penduduk mengikuti deret ukur dan pertumbuhan bahan pangan mengikuti deret hitung. Manusia yang memiliki rasa kepuasan yang tiada batasnya akan selalu berusaha memenuhi kebutuhannya. Apabila manusia ini tidak dibekali dengan karakter yang baik maka dapat menimbulkan perilaku yang membahayakan.

Ketidakseimbangan anugerah alam harus dihadapi oleh manusia. Ada daerah yang sangat subur, kaya akan hasil alam dan tambang, ada pula daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya alam. Hal ini memicu tumbuhnya perebutan penguasaan sumber daya. Dalam kondisi ekstrim dapat memunculkan perselisihan bahkan peperangan. Manusia berekspansi untuk memperluas kekuasaannya demi menguasai sumber daya alam, yang pada akhirnya dapat memunculkan penjajagan dan perbudakan. Oleh karena itu pertumbuhan penduduk harus dapat dikelola dengan baik agar menimbulkan dampak yang positif bagi seluruh umat.

Jumlah penduduk di dunia ini begitu banyak. Indonesia saja menurut data BPS tahun 2013 memiliki penduduk dengan jumlah 235 juta jiwa. Pertumbuhan penduduk yang pesat di Indonesia khususnya dan di seluruh dunia umumnya harus mendapat perhatian penting bagi para pengambil kebijakan. Kuantitas penduduk yang banyak hendaknya diikuti dengan tingginya kualitas penduduk. Penduduk yang merupakan sumber daya dalam pembangunan suatu bangsa harus memberikan sumbangan positif terhadap program pembangunan yang dilaksanakan pemerintah.

Pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi akan menimbulkan berbagai masalah dan hambatan bagi upaya-upaya pembangunan yang dilakukan di negara berkembang. Hal ini dikarenakan pertumbuhan penduduk yang tinggi akan menyebabkan cepatnya penambahan jumlah tenaga kerja, sedangkan kemampuan negara berkembang dalam menciptakan kesempatan kerja baru sangat terbatas (Lincoln Arsyad, 2004: 267).

Pembangunan ekonomi banyak dipengaruhi oleh hubungan antara manusia dengan faktor-faktor produksi yang lain dan juga sifat-sifat manusia itu sendiri. Penduduk yang berupa tenaga kerja (*human power*) yang dapat dianggap sebagai faktor produksi. Dalam pembangunan ekonomi, apabila dilihat dari sudut tenaga kerjanya, maka akan ada pergeseran tenaga kerja yang membarengi pembangunan itu dari sektor pertanian ke sektor-sektor industri dan perdagangan atau jasa (Irawan & Suparmoko, 2008: 113-114).

Peranan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi akan mempengaruhi pendapatan nasional. Faktor yang terpenting dari tenaga kerja bukanlah dari segi kuantitas melainkan kualitas. Bila kualitas tenaga kerja lebih baik maka akan terjadi peningkatan produksi. Tenaga kerja itu sifatnya heterogen baik dilihat dari segi umur, jenis kelamin, kemampuan kerja, kesehatan, pendidikan, keahlian dan lain sebagainya, oleh karena itu diperlukan perencanaan tenaga kerja (*manpower planning*).

## **B. SEJARAH KETENAGAKERJAAN DAN INTERVENSI PEMERINTAH DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

Riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni jaman perbudakan, rodi, dan poenale sanksi. Perbudakan adalah suatu peristiwa di mana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak tidak mempunyai hak apa-apa termasuk hak atas kehidupannya. Para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan tuannya. Terjadinya perbudakan jaman dahulu disebabkan karena para raja, pengusaha

yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomi cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia. Hubungan perburuhan dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkekuatan secara sosial ekonomi atau penguasa (Lalu Husni, 2009: 1-4).

Melihat kondisi di atas untuk menghindarkan perilaku sewenang-wenang terhadap buruh/pekerja maka diperlukan peraturan di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah pun mulai meningkatkan perhatiannya terhadap nasib pekerja dengan intervensi di bidang ketenagakerjaan. Lalu Husni (2009: 10-13) menyebutkan bahwa intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan terletak pada UUD 1945 pasal 27 yaitu jaminan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu juga pada pembukaan UUD 1945 alinea ke empat yang berupa tujuan negara Republik Indonesia yang setidaknya terdapat empat tujuan bernegara yaitu:

- *Protection function*: negara melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia,
- *Welfare function*: negara wajib mewujudkan kesejahteraan umum,
- *Educational function*: negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa,
- *Peacefullness function*: menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat baik ke dalam maupun ke luar.

Tujuan intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah dan lain sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus

memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan hidup perusahaan (Lalu Husni, 2009: 22).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Daldjoeni. 1981. *Masalah Penduduk dalam Fakta dan Angka*. Bandung: Alumni

Irawan & Suparmoko. 2008. *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE

Lalu Husni. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lincoln Arsyad. 2004. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

#### **SOAL LATIHAN**

1. Bagaimana sejarah ketenagakerjaan di Indonesia kaitannya dengan intervensi pemerintah di bidang ketenagakerjaan?
2. Berikan analisis anda bentuk intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia!
3. Setujukah anda dengan adanya intervensi pemerintah di bidang ketenagakerjaan?



## **BAB II**

### **KONDISI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

#### **INDIKATOR**

Bab II pada diktat ini menyajikan materi tentang kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Di sini akan dibahas mengenai kondisi umum ketenagakerjaan mulai dari definisi tenaga kerja, sampai dengan tingkat partisipasi angkatan kerja. Setelah mempelajari materi ini mahasiswa diharapkan mampu:

1. Mendefinisikan tenaga kerja
2. Mengidentifikasi kategori tenaga kerja
3. Mendeskripsikan data tenaga kerja di Indonesia
4. Mengidentifikasi macam-macam tenaga kerja
5. Mendeskripsikan angkatan kerja di Indonesia
6. Mendeskripsikan tingkat partisipasi angkatan kerja

#### **A. PENGERTIAN TENAGA KERJA**

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif. Tenaga kerja seperti yang telah dikemukakan di atas dapat dibagi menjadi 2 kelompok, yakni kelompok angkatan kerja dan kelompok bukan angkatan kerja.

Untuk keperluan analisis ketenagakerjaan, penduduk suatu Negara dipilah-pilah dalam berbagai kelompok. Konsep pemilahan penduduk dibagi menjadi dua yaitu pemilahan penduduk berdasarkan pendekatan angkatan kerja dan berdasarkan pendekatan pemanfaatan tenaga kerja.

## **B. KATEGORI TENAGA KERJA**

Penduduk di Indonesia dapat dipilah berdasarkan pendekatan angkatan kerja, sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja-*Manpower*, berusia  $\geq 10$  tahun
  - a. Angkatan kerja (*Labour Force*) yaitu tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja, dan yang mencari pekerjaan. Angkatan Kerja dibagi menjadi dua yaitu :
    - Pekerja yaitu orang-orang yang mempunyai pekerjaan dan (saat disensus atau disurvei) memang sedang bekerja , serta orang yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu kebetulan sedang tidak bekerja.

- Penganggur *yaitu* orang yang tidak mempunyai pekerjaan, lengkapnya orang yang tidak bekerja dan (masih atau sedang) mencari pekerjaan.
- b. Bukan angkatan kerja *yaitu* tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja dibagi menjadi tiga yaitu :
- Penduduk dalam usia kerja yang sedang bersekolah
  - Mengurus rumah tangga
  - Penerima pendapatan lain

2. Bukan Tenaga Kerja, < 10 tahun

Penduduk juga dapat dipilah berdasarkan pendekatan pemanfaatan tenaga kerja, sebagai berikut:

1. Bekerja Penuh yaitu tenaga kerja yang bersangkutan dimanfaatkan secara cukup atau optimal.
2. Setengah menganggur yaitu bekerja tapi tenaganya kurang dimanfaatkan diukur dari curahan jam kerja, produktivitas kerja, atau penghasilan yang diperoleh. Setengah menganggur dibagi menjadi dua yaitu :
  - Setengah menganggur yang kentara (*visible underemployment*) adalah jika seseorang bekerja tidak tetap (*part time*) di luar keinginannya sendiri, atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek dari biasanya.
  - Setengah menganggur yang tidak kentara (*invisible underemployment*) adalah jika seseorang bekerja secara penuh (*full time*) tetapi pekerjaannya itu dianggap tidak mencukupi karena pendapatannya terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.

Apabila digambarkan dalam diagram, pengkategorian penduduk dapat dilihat di bawah ini:



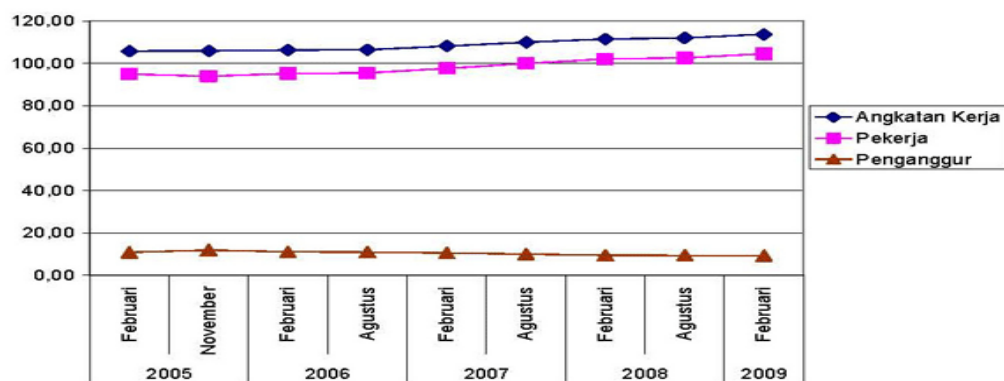
Gambar 1. Diagram Pengkategorian Penduduk

Sumber: Lalu Husni (2009: 29)

### **C. DATA TENAGA KERJA**

Berdasarkan diagram di atas, kita dapat mengetahui secara lebih jelas pengkategorian penduduk. Untuk memahami kondisi ketenagakerjaan akan lebih jelas lagi jika kita mendapatkan data masing-masing. Berikut ini akan disajikan data angkatan kerja, pekerja, dan penganggur di Indonesia pada tahun 2005-2009.

**Grafik 1**  
**Angkatan Kerja, Pekerja dan Penganggur**  
**2005 – 2009 (juta orang)**



Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan angkatan kerja dan pekerja dari tahun ke tahun. Peningkatan ini merupakan dampak dari peningkatan jumlah penduduk di Indonesia. Agar tidak terjadi peningkatan pengangguran, maka harus diiringi dengan peningkatan lapangan kerja. Jika dilihat grafik pengangguran, jumlah pengangguran dari tahun ke tahun tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Akan tetapi penganggur tetap menjadi masalah yang harus diatasi agar tingkat kesejahteraan masyarakat semakin meningkat.

#### **D. MACAM-MACAM TENAGA KERJA**

Tenaga kerja dapat dikategorikan menjadi beberapa macam. Pengkategorian tenaga kerja pada masa ini pun berbeda dengan yang ada pada masa sebelum kemerdekaan. Pada masa pra kemerdekaan tenaga kerja dibedakan menjadi:

1. *White Collar* (pekerja kerah putih): pekerja ini merupakan pekerja pada golongan atas, misalnya mereka yang bekerja di kantor-kantor pemerintahan seperti bupati dan lain sebagainya.
2. *Blue Collar* (pekerja kerah biru): biasa disebut sebagai pekerja kasar, yaitu mereka yang bekerja pada golongan rendah seperti tukang batu, kuli dan lain sebagainya.

Pada masa sekarang ini kita jarang mendengar pengkategorian tenaga kerja seperti di atas. Adapun macam-macam tenaga kerja yang lebih kita kenal, antara lain:

1. Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doktor, master, dan lain sebagainya. Dalam bidang pekerjaan contohnya antara lain, dokter, akuntan, pengacara, dll.

2. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah supir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.

3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh tenaga kerja model

ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak, dan masih banyak lagi contoh lainnya.

## **E. ANGKATAN KERJA INDONESIA**

Pada tahun 1993 jumlah tenaga kerja Indonesia tercatat sebanyak 143,8 juta orang. Proporsi tenaga kerja yang tergolong sebagai angkatan kerja hanyalah sekitar 55-60 persen. Pertumbuhan jumlah tenaga kerja lebih tinggi daripada pertumbuhan jumlah penduduk secara keseluruhan. Pada tahun 1994 jumlah angkatan kerja yang tercatat sebanyak 85,5 juta orang. Proporsi angkatan kerja terhadap jumlah seluruh penduduk berkisar 40-45 persen dari tahun ke tahun. Jumlah angkatan kerja tumbuh jauh lebih cepat daripada jumlah penduduk, bahkan juga dibandingkan jumlah tenaga kerja. Hal tersebut disebabkan oleh struktur penduduk kita menurut komposisi umur hingga saat ini masih didominasi penduduk berusia muda.

Angkatan kerja yang tumbuh sangat cepat tentu saja akan membawa beban tersendiri bagi perekonomian, yakni penciptaan atau perluasan lapangan kerja. Penciptaan lapangan kerja inilah yang sekarang menjadi salah satu masalah rawan dalam pembangunan ekonomi di tanah air. Kualitas tenaga kerja Indonesia sebagaimana tercermin dari tingkat pendidikan angkatan kerja dan produktivitas pekerja yang ada masih relatif rendah.

Berikut akan disajikan data persentase penambahan angkatan kerja per tahun menurut propinsi dan daerah di Indonesia pada tahun 2005 pada tabel 1. Tabel 1 menunjukkan bahwa tidak semua propinsi dan daerah di Indonesia

memiliki penambahan angkatan kerja yang baik yang ditunjukkan dengan nilai persentase positif. Daerah yang penambahan angkatan kerjanya mengalami kenaikan yang paling tinggi adalah Kalimantan Tengah sebesar 8,2%. Daerah yang penambahan angkatan kerjanya negatif dan mencapai skor terendah adalah Sulawesi Barat yaitu sebesar -5,7%.

**Tabel 1. Persentase Pertambahan Angkatan Kerja Menurut Propinsi dan Daerah, Tahun 2005**

<b>Provinsi</b>	<b>2005</b>		
<i>Province</i>	<b>Perkotaan</b>	<b>Perdesaan</b>	<b>Total</b>
	<i>Urban</i>	<i>Rural</i>	<i>Total</i>
00. Indonesia	2.1	1.5	1.8
11. Nanggroe Aceh Darussalam	3.6	5.4	4.9
12. Sumatera Utara	5.9	4.9	5.3
13. Sumatera Barat	-2.8	-3.3	-3.1
14. Riau	6.1	7.7	7
15. Jambi	5.5	-3	-0.8
16. Sumatera Selatan	-1.4	-0.2	-0.5
17. Bengkulu	6.6	4.2	4.9
18. Lampung	-1.2	-1.1	-1.1
19. Kep. Bangka Belitung	7.6	-1.5	2.2
20. Kepulauan Riau	na	na	Na
31. DKI Jakarta	2	na	2
32. Jawa Barat	2.7	-0.1	1.3
33. Jawa Tengah	-0.2	1.8	1
34. DI Yogyakarta	3	0.8	2
35. Jawa Timur	2.5	2.5	2.5
36. Banten	-2.4	4.4	0.7
51. Bali	6.8	4	5.3
52. Nusa Tenggara Barat	0.6	-3	-1.7
53. Nusa Tenggara Timur	7.7	5	5.3
61. Kalimantan Barat	5.9	1.6	2.6
62. Kalimantan Tengah	20.5	4	8.2



63. Kalimantan Selatan	-5.2	-2.1	-3.2
64. Kalimantan Timur	0.7	12.1	5.9
71. Sulawesi Utara	5	-0.1	1.8
72. Sulawesi Tengah	13.7	-4.4	-1.2
73. Sulawesi Selatan	1.7	-0.1	0.4
74. Sulawesi Tenggara	4.3	-4.7	-3
75. Gorontalo	-3.1	8.3	5.2
76. Sulawesi Barat	4.8	-9.2	-5.7
81. Maluku	3.8	1.8	2.3
82. Maluku Utara	na	na	Na
91. Irian Jaya Barat	na	na	Na
92. Papua	6.9	4.3	4.8

## F. TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA DAN PENGANGGURAN

Dari data-data ketenagakerjaan data diketahui dan dihitung berbagai konsep yang berkaitan dengan tingkat pengerjaan dan tingkat pengangguran. Konsep-konsep dimaksud adalah tingkat paertisipasi angkatan kerja (TPAK), tingkat pengerjaan, dan tingkat pengangguran. Angka-angka semacam ini berguna untuk mengenali situasi yang berlangsung di pasar kerja.

$$\text{TPAK} = \frac{\text{JUMLAH ANGKATAN KERJA}}{\text{JUMLAH TENAGA KERJA}} \times 100\%$$

JUMLAH TENAGA KERJA

$$\text{TINGKAT Pengerjaan} = \frac{\text{JUMLAH PEKERJA}}{\text{JUMLAH TENAGA KERJA}} \times 100\%$$

JUMLAH TENAGA KERJA

$$\text{TINGKAT Pengangguran} = \frac{\text{JUMLAH PENGANGGUR}}{\text{JUMLAH ANGKATAN KERJA}} \times 100\%$$

JUMLAH ANGKATAN KERJA

$$\text{TINGKAT Pengerjaan} + \text{TINGKAT Pengangguran} = 1$$

Dalam perbandingan seksual atau antarjenis kelamin, TPAK laki-laki masih jauh lebih tinggi dibandingkan TPAK perempuan. Perbandingan angkanya untuk tahun 1994 adalah 72,3 banding 43,4. Ini mencerminkan

peluang tenaga kerja perempuan untuk terlibat di pasar tenaga kerja masih rendah. Jika dengan perbandingan spasial atau daerah, TPAK di daerah pedesaan justru lebih tinggi dibandingkan di daerah perkotaan.

**Tabel 1**  
**Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas menurut Kegiatan**  
**Agustus 2007 – Februari 2009 (juta orang)**

Kegiatan Utama	2007	2008		2009
	Agustus	Februari	Agustus	Februari
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Penduduk 15+	164,12	165,57	166,64	168,26
2. Angkatan Kerja	109,94	111,48	111,95	113,74
Bekerja	99,93	102,05	102,55	104,49
Penganggur	10,01	9,43	9,39	9,26
3. Bukan Angkatan Kerja	54,18	54,09	54,69	54,52
4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	66,99	67,33	67,18	67,60
5. Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	9,11	8,46	8,39	8,14
6. Setengah Pengangguran	30,37	30,64	31,09	31,36
Terpaksa	14,90	14,60	14,92	15,00
Sukarela	15,47	16,05	16,17	16,36

Tabel di atas menunjukkan bahwa penduduk usia 15 tahun ke atas dari tahun 2007 sampai dengan 2009 mengalami peningkatan terus menerus. Begitu pula dengan angkatan kerja yang bekerja. Hal positif yang perlu digarisbawahi adalah menurunnya angka penganggur dari tahun 2007 sampai dengan 2009. Yang termasuk dalam kategori setengah pengangguran ternyata persentasenya lebih banyak yang termasuk dalam kategori setengah

pengangguran sukarela. Artinya dari mereka banyak yang dengan sendirinya memilih untuk tidak bekerja penuh. Jika hal ini dianalisis dengan dugaan persepektif gender, biasanya yang termasuk dalam kategori ini adalah pekerja wanita. Sebagaimana budaya Jawa, di mana wanita lebih banyak berkuat pada sektor domestik dan pria diposisikan sebagai kepala keluarga. Apalagi para wanita jika sudah berkeluarga akan memiliki kesibukan yang sangat tinggi dalam mengurus anak dan juga mengurus rumah tangga. Selain itu para wanita juga lebih banyak menyerahkan tugasnya sebagai pencari nafkah kepada para pria, sehingga wanita memilih untuk tidak bekerja ataupun mengikuti suami setelah menikah.

#### **G. PENDUDUK YANG BEKERJA MENURUT LAPANGAN PEKERJAAN UTAMA**

Jumlah penduduk yang bekerja dapat dikategorikan berdasar lapangan pekerjaan utama. Berikut disajikan datanya.

**Tabel 3. Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, 2010–2012 (juta orang)**

Jenis Kegiatan Utama	2010		2011		2012
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
1. Angkatan Kerja	116,00	116,53	119,40	117,37	120,41
a. Bekerja	107,41	108,21	114,28	109,67	112,80
b. Penganggur	8,59	8,32	8,12	7,70	7,61
2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	67,83	67,72	69,96	68,34	69,66
3. Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	7,41	7,14	6,80	6,56	6,32
Pekerja tidak penuh	32,80	33,27	34,19	34,59	35,55
a. S e t e n g a h penganggur	15,27	15,26	15,73	13,52	14,87
b. Paruh waktu	17,53	18,01	18,46	21,06	20,68

*Sumber: Berita Resmi Statistik No. 33/05/Th. XV, 7 Mei 2012*

Struktur lapangan pekerjaan hingga Februari 2012 tidak mengalami perubahan, dimana sektor Pertanian, Perdagangan, Jasa Kemasyarakatan, dan Sektor Industri secara berurutan masih menjadi penyumbang terbesar penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Jika dibandingkan dengan keadaan Agustus 2011, jumlah penduduk yang bekerja mengalami kenaikan terutama di Sektor Pertanian sebesar 1,9 juta orang (4,75 persen), Sektor Jasa Kemasyarakatan sebesar 720 ribu orang (4,32 persen),serta Sektor Perdagangan sekitar 620 ribu orang (2,65 persen). Sedangkan sektor-sektor yang mengalami penurunan adalah Sektor Industri sebesar 330 ribu orang (2,27 persen) dan Sektor Konstruksi sebesar 240 ribu orang (3,78 persen). Sementara, jika dibandingkan dengan Februari 2011 hampir semua sektor mengalami kenaikan jumlah pekerja, kecuali Sektor Pertanian dan Sektor Transportasi, Pergudangan, dan Komunikasi, masing-masing mengalami penurunan jumlah pekerja sebesar 3,01 persen dan 6,81 persen.

#### **H. PENDUDUK YANG BEKERJA MENURUT PENDIDIKAN**

Penyerapan tenaga kerja hingga Februari 2012 masih didominasi oleh pekerja berpendidikan rendah yaitu SD ke bawah 55,5 juta orang (49,21 persen) dan Sekolah Menengah Pertama sebesar 20,3 juta (17,99 persen). Pekerja berpendidikan tinggi hanya sekitar 10,3 juta orang mencakup 3,1 juta orang (2,77 persen) berpendidikan diploma dan 7,2 juta orang (6,43 persen) berpendidikan universitas. Perbaikan kualitas pekerja ditunjukkan oleh kecenderungan menurunnya pekerja berpendidikan rendah (SMP kebawah) dan meningkatnya pekerja berpendidikan tinggi (diploma dan universitas). Dalam setahun terakhir, pekerja berpendidikan rendah menurun dari 76,3 juta orang (68,60 persen) pada Februari 2011 menjadi 75,8 juta orang (67,20 persen) pada Februari 2012. Sementara, pekerja berpendidikan tinggi meningkat dari 8,9 juta orang (7,96 persen) pada Februari 2011 menjadi 10,3 juta orang (9,19 persen) pada Februari 2012.

**Tabel 4. Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2010–2012 (juta orang)**

Pendidikan Tertinggi	2010	2011	2012
----------------------	------	------	------

yang Ditamatkan					
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
SD Ke Bawah	55,31	54,51	55,12	54,18	55,51
Sekolah Menengah Pertama	20,30	20,63	21,22	20,70	20,29
Sekolah Menengah Atas	15,63	15,92	16,35	17,11	17,20
Sekolah Menengah Kejuruan	8,34	8,88	9,73	8,86	9,43
Diploma I/II/III	2,89	3,02	3,32	3,17	3,12
Universitas	4,94	5,25	5,54	5,65	7,25
<b>Jumlah</b>	<b>107,41</b>	<b>108,21</b>	<b>111,28</b>	<b>109,67</b>	<b>112,80</b>

Sumber: Berita Resmi Statistik No. 33/05/Th. XV, 7 Mei 2012

#### DAFTAR PUSTAKA

Dumairy.(1996). *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga.

M. Djuhari Wirakartakusumah. (1999). *Bayang-Bayang Ekonomi Klasik*. Jakarta:

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

[http://eprints.undip.ac.id/1178/1/analisis\\_faktor\\_tingkat\\_h.32.pdf](http://eprints.undip.ac.id/1178/1/analisis_faktor_tingkat_h.32.pdf). Diambil dari internet pada hari Minggu, 24 Oktober 2010.

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/pengangguran-definisi-dimensi-dan-bentuk-pengangguran.html>. Diambil dari internet pada hari Minggu, 24 Oktober 2010.

[http://organisasi.org/macam\\_jenis\\_tenaga\\_kerja\\_berdasarkan\\_keahlian\\_kemampuan\\_terdidik\\_terlatih\\_tidak\\_terdidik\\_dan\\_tidak\\_terlatih](http://organisasi.org/macam_jenis_tenaga_kerja_berdasarkan_keahlian_kemampuan_terdidik_terlatih_tidak_terdidik_dan_tidak_terlatih)

[http://bps.go.id/brs\\_file/naker\\_07mei12.pdf](http://bps.go.id/brs_file/naker_07mei12.pdf). Diunduh pada tanggal 20 Juli 2013, pukul 11.20

#### SOAL LATIHAN

1. Berikan analisis anda mengenai jenis-jenis tenaga kerja berikut contohnya!
2. Uraikan pengakategorian tenaga kerja berdasarkan diagram penduduk!
3. Bandingkan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sebelum kemerdekaan dan setelah kemerdekaan?
4. Melihat data tenaga kerja yang diuraikan pada pembahasan di atas apa yang dapat anda simpulkan?
5. Bagaimana pendapat anda mengenai penduduk yang bekerja berdasar kategori tingkat pendidikan yang ada di Indonesia?

### **BAB III**

#### **PROBLEMATIKA KETENAGAKERJAAN INDONESIA**

##### **INDIKATOR**

Bab III pada diktat ini menyajikan materi tentang berbagai problematika ketenagakerjaan di Indonesia. Di sini akan dibahas mengenai pengangguran, permasalahan TKI di luar negeri, pekerja anak, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, pemutusan hubungan kerja. Setelah mempelajari materi ini mahasiswa diharapkan mampu:

1. Mendeskripsikan pengangguran
2. Mendeskripsikan pemutusan hubungan kerja (PHK)
3. Mendeskripsikan permasalahan TKI di luar negeri
4. Mendeskripsikan eksploitasi pekerja anak di bawah umur

5. Mendeskripsikan pelecehan pekerja wanita
6. Mendeskripsikan pengupahan yang kurang layak
7. Mendeskripsikan kesehatan dan keselamatan kerja

## **PENGANTAR**

Indonesia merupakan negara yang mempunyai penduduk cukup banyak, sekitar 235 juta penduduk. Banyaknya penduduk juga menyebabkan banyaknya sumber daya manusia di Indonesia. Sumber daya manusia yang banyak menjadikan Indonesia kaya akan tenaga kerja, tetapi bukan tidak mungkin tanpa adanya permasalahan yang rumit terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia.

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dapat dikatakan kurang menyenangkan. Munculnya berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa perkembangan bidang ketenagakerjaan bukan merupakan kabar baik bagi tenaga kerja. Indonesia kini menghadapi tantangan baru dalam memasuki era globalisasi. Di sisi lain permasalahan internal juga datang silih berganti, isu-isu kritis yang sering muncul adalah adanya keinginan untuk melakukan perbaikan di segala bidang termasuk pendidikan, karena pendidikan merupakan salah satu komponen supra sistem pembangunan yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas SDM Indonesia saat ini masih tertinggal dibandingkan dari negara tetangga di ASEAN. *Asian Productivity Organization (APO)* mencatat, dari setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia pada tahun 2012, hanya ada sekitar 4,3% tenaga kerja yang terampil. Jumlah itu kalah jauh dibandingkan dengan Filipina yang mencapai 8,3%, Malaysia 32,6%, dan Singapura 34,7%. *Global Competitiveness Report* juga mendata, Indonesia menduduki peringkat ke-50 dalam indeks persaingan global sejak tahun 2012. Tahun 2011-2012, Indonesia sempat menduduki peringkat ke-46. Indeks ini menunjukkan produktivitas sebuah negara,

baik dari sisi sumber daya alam hingga SDM. Indonesia juga kalah dengan Thailand yang duduk di peringkat ke-38, Brunei Darussalam ke-28, Malaysia ke-25, dan Singapura ke-2.

Dapat dilihat pada beberapa media baik cetak maupun elektronik, masih banyak terjadi penyimpangan di bidang ketenagakerjaan, bahkan sering kali diberitakan berbagai pelanggaran yang muncul terhadap pekerja. Belum lama ini diberitakan mengenai penyekapan 34 orang buruh yang dipekerjakan secara tidak layak pada pabrik panci CV Cahaya Logam, Tangerang. Pabrik ini mempekerjakan pemuda berusia 17 hingga 24 tahun untuk bekerja mulai dari jam 5.30 sampai dengan pukul 01.00 dini hari untuk menghasilkan 200 panci dan hanya diberi makan tahu dan tempe, serta tidur beralaskan tikar di kamar berukuran 4 x 6 m yang dikunci dari luar. Jika target produksi tidak tercapai para pekerja akan disiksa dan dipukul ([www.voaindonesia.com](http://www.voaindonesia.com)). Hal ini mempertegas betapa ironisnya nasib tenaga kerja di tengah perlindungan tenaga kerja yang dilaksanakan di Indonesia. Kekejaman majikan luput dari perhatian kita semua, termasuk pemerintah. Berikut ini akan kita bahas problematikan ketenagakerjaan di Indonesia secara lebih terperinci.

## **A. PENGANGGURAN**

### **1. Pengertian Pengangguran**

Pengangguran adalah orang yang tergolong dalam angkatan kerja tetapi tidak mempunyai kerja atau sedang mencari pekerjaan. Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang sekaligus menjadi masalah ekonomi, karena menyangkut pemborosan dalam penggunaan sumberdaya. Pemborosan ini terjadi sebagai akibat belum dimanfaatkannya sumber daya tenaga kerja kearah kegiatan produktif.



Masalah pengangguran semakin mendapat sorotan ditengah-tengah badai ekonomi yang melanda Indonesia. Dengan perkiraan pertumbuhan ekonomi yang terus merosot , diramalkan dan sekaligus diyakini banyak pihak kelompok PHK akan terus menghantam sektor tenaga kerjaan. (Djuhari, 1999 : 83).

Dampak wajar dari struktur penduduk muda adalah melipahnya penduduk yang memasuki angkatan kerja. Padahal di lain pihak, tumbuhnya kesempatan kerja tidak secepat angkatan kerja. Akibatnya tidak lain adalah tingkat pengangguran semakin tinggi. Seseorang dikategorikan bekerja asal ia melakukan sesuatu pekerjaan atau membantu melakukan suatu pekerjaan dalam bidang apapun untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam selama seminggu yang lalu (menurut sensus penduduk 1980) atau dua hari selama seminggu yang lalu (menurut sensus penduduk 1971). Berdasarkan pada konsep dan referensi waktu tersebut, apabila ada dua orang yang dikategorikan tidak bekerja merupakan hal yang biasa. Karena itu, tingkat pengangguran di Indonesia pada tahun 1971 dan 1970 adalah rendah.

Terdapat ciri khusus dalam permasalahan pengangguran, yaitu pada umumnya terdapat hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan tingkat pengangguran dalam arti bahwa makin tinggi tingkat pendidikan, maka tinggi pula tingkat penganggurannya, bahkan penduduk yang tidak pernah sekolah mempunyai tingkat pengangguran yang paling rendah. Hal ini dikarenakan kelompok penduduk yang tidak pernah bersekolah menerima semua jenis pekerjaan untuk menopang kehidupan mereka sehari-hari. Sedangkan bagi penduduk yang berpendidikan akan mencari dan memilih jenis pekerjaan tertentu yang sesuai. Ciri lain dari masalah pengangguran ini adalah bahwa tingkat pengangguran di daerah perkotaan lebih tinggi dari pada di pedesaan. Hal ini disebabkan karena

sektor pertanian di daerah pedesaan merupakan tempat persembunyian bagi penduduk yang sebenarnya setengah menganggur bahkan menganggur (Sunarto, 1985 : 6).

## 2. Jenis-Jenis Pengangguran

Diilihat dari penyebabnya, pengangguran dapat dikelompokkan menjadi beberapa bagian:

- a. Pengangguran struktural adalah pengangguran yang terjadi karena adanya perubahan dalam struktur perekonomian. Penduduk tidak mempunyai keahlian yang cukup untuk memasuki sektor baru sehingga mereka menganggur. Contoh para petani kehilangan pekerjaan karena adanya perubahan dari daerah agraris menjadi daerah industri.
- b. Pengangguran siklus adalah pengangguran yang terjadi karena menurunnya kegiatan perekonomian (misal terjadi resesi) sehingga menyebabkan berkurangnya permintaan masyarakat (*aggregat demand*).
- c. Pengangguran musiman adalah pengangguran yang terjadi karena adanya pergantian musin misalnya pergantian musim tanam ke musim panen.
- d. Pengangguran friksional adalah pengangguran yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara pemberi kerja dan pencari kerja.
- e. Pengangguran teknologi adalah pengangguran yang terjadi karena adanya penggunaan alat-alat teknologi yang semakin modern yang menggantikan tenaga kerja manusia.

Di negara-negara sedang berkembang pengangguran dapat digolongkan ke dalam tiga jenis yaitu :

- a. Pengangguran yang kelihatan (*Visible underemployment*)

*Visible underemployment* akan timbul apabila jumlah waktu kerja yang sungguh-sungguh digunakan lebih sedikit daripada waktu kerja yang sanggup atau disediakan untuk bekerja. Pengangguran yang kentara (*Visible underemployment*) timbul karena kurangnya kesempatan kerja.

b. Pengangguran Tak-kentara (*Invisible underemployment* atau *disguised unemployment*)

Pengangguran tak-kentara terjadi apabila para pekerja telah menggunakan waktu kerjanya secara penuh dalam suatu pekerjaan dapat ditarik (setelah ada perubahan-perubahan sederhana dalam organisasi atau metode produksi tetapi tanpa suatu tambahan yang besar) ke sektor-sektor atau pekerjaan lain tanpa mengurangi output. Sebagai misal pada saat panen atau tanam padi, tetapi caranya lebih diorganisir, maka pengurangan beberapa tenaga kerja pada saat giat-giatnya pekerjaan tersebut tidak akan mengurangi atau menurunkan output.

c. Pengangguran potensial (*Potensial Underemployment*)

Pengangguran potensial merupakan suatu perluasan daripada *disguised unemployment*, dalam arti bahwa para pekerja dalam suatu sektor dapat ditarik dari sektor tersebut tanpa mengurangi output; hanya harus dibarengi dengan perubahan-perubahan fundamental dalam metode-metode produksi yang memerlukan pembentukan kapital yang berarti. Penarikan tenaga kerja yang secara potensial menganggur itu untuk kegiatan-kegiatan yang produktif, terdapat baik disektor pertanian maupun sektor industri. Perubahan-perubahan yang diperlukan mungkin sekali memerlukan perluasan daerah penanaman, penggantian tenaga-tenaga manusia dengan mesin (Suparmoko Irawan, 1979: 94).

### 3. Angka Pengangguran di Indonesia

#### a) Angkatan Kerja, Penduduk yang Bekerja, dan Pengangguran

Tingkat Pengangguran Terbuka Sebesar 6,32 Persen Pada Bulan Februari 2012

- Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2012 mencapai 120,4 juta orang, bertambah sekitar 3,0 juta orang dibanding angkatan kerja Agustus 2011 sebesar 117,4 juta orang atau bertambah sebesar 1,0 juta orang dibanding

Februari 2011.

- Jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia pada Februari 2012 mencapai 112,8 juta orang, bertambah sekitar 3,1 juta orang dibanding keadaan pada Agustus 2011 sebesar 109,7 juta orang atau bertambah 1,5 juta orang dibanding keadaan Februari 2011.
- Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Februari 2012 mencapai 6,32 persen, mengalami penurunan dibanding TPT Agustus 2011 sebesar 6,56 persen dan TPT Februari 2011 sebesar 6,80 persen.
- Selama setahun terakhir (Februari 2011—Februari 2012), jumlah penduduk yang bekerja mengalami kenaikan, terutama di Sektor Perdagangan sekitar 780 ribu orang (3,36 persen) serta Sektor Keuangan sebesar 720 ribu orang (34,95 persen). Sedangkan sektor-sektor yang mengalami penurunan adalah Sektor Pertanian 1,3 juta orang (3,01 persen) dan Sektor Transportasi, Pergudangan, dan Komunikasi sebesar 380 ribu orang (6,81 persen).
- Berdasarkan jumlah jam kerja pada Februari 2012, sebesar 77,2 juta orang (68,48 persen) bekerja di atas 35 jam per minggu, sedangkan pekerja dengan jumlah jam kerja kurang dari 15 per minggu mencapai 6,9 juta orang (6,08 persen).
- Pada Februari 2012, pekerja pada jenjang pendidikan SD ke bawah masih tetap mendominasi yaitu sebesar 55,5 juta orang (49,21 persen), sedangkan pekerja dengan pendidikan diploma sekitar 3,1 juta orang (2,77 persen) dan pekerja dengan pendidikan universitas hanya sebesar 7,2 juta orang (6,43 persen).

*Sumber: Berita Resmi Statistik No. 33/05/Th. XV, 7 Mei 2012*

Keadaan ketenagakerjaan di Indonesia pada Februari 2012 menunjukkan adanya perbaikan yang digambarkan adanya peningkatan jumlah angkatan kerja maupun jumlah penduduk bekerja dan penurunan tingkat pengangguran. Jumlah angkatan kerja pada Februari 2012 bertambah sebesar 3,0 juta orang dibanding keadaan Agustus 2011 dan bertambah 1,0 juta orang dibanding keadaan Februari 2011. Penduduk yang bekerja pada Februari 2012 bertambah

sebesar 3,1 juta orang dibanding keadaan Agustus 2011 dan bertambah 1,5 juta orang dibanding keadaan setahun yang lalu (Februari 2011). Sementara, jumlah penganggur pada Februari 2012 mengalami penurunan sekitar 90 ribu orang jika dibanding keadaan Agustus 2011 dan mengalami penurunan sebesar 510 ribu orang jika dibanding keadaan Februari 2011. Meskipun jumlah angkatan kerja bertambah, tetapi dalam satu tahun terakhir terjadi penurunan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 0,30 persen poin.

**b) Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan**

Jumlah pengangguran pada Februari 2012 mencapai 7,6 juta orang, dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) cenderung menurun, dimana TPT Februari 2012 sebesar 6,32 persen turun dari TPT Agustus 2011 sebesar 6,56 persen dan TPT Februari 2011 sebesar 6,80 persen. Pada Februari 2012, TPT untuk pendidikan menengah masih tetap menempati posisi tertinggi, yaitu TPT Sekolah Menengah Atas sebesar 10,34 persen dan TPT Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 9,51 persen. Jika dibandingkan keadaan Agustus 2011, TPT pada hampir semua tingkat pendidikan cenderung turun, kecuali TPT untuk tingkat pendidikan SD kebawah naik 0,13 persen poin dan TPT untuk tingkat pendidikan Diploma I/II/III naik 0,34 persen poin.

**Tabel 5. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2010–2012 (persen)**

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2010		2011		2012
	Feb	Agsts	Feb	Agsts	Feb
SD Ke Bawah	3,71	3,81	3,37	3,56	3,69
Sekolah Menengah Pertama	7,55	7,45	7,83	8,37	7,80
Sekolah Menengah Atas	11,90	11,90	12,17	10,66	10,34

Sekolah Menengah Kejuruan	13,81	11,87	10,00	10,43	9,51
Diploma I/II/III	15,71	12,78	11,59	7,16	7,50
Universitas	14,24	11,92	9,95	8,02	6,95
<b>Jumlah</b>	<b>7,41</b>	<b>7,14</b>	<b>6,80</b>	<b>6,56</b>	<b>6,32</b>

*Sumber: Berita Resmi Statistik No. 33/05/Th. XV, 7 Mei 2012*

## **B. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Pemutusan hubungan kerja atau yang sering disebut dengan PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diinginkan terjadi, khususnya bagi para pekerja. Dengan PHK pekerja akan kehilangan mata pencahariannya, sehingga tidak memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Oleh karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja harus mengupayakan tidak terjadinya PHK (Lalu Husni, 2009: 195-197).

### **1. Pengertian PHK**

menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-150/Men/2000, Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat, (Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003: 305). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan terjadinya suatu pengambilan keputusan berakhirnya sebuah kerjasama antara pengusaha dengan karyawannya dalam sebuah perusahaan.

### **2. Sebab Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena keinginan perusahaan, keinginan pegawai dan karena sebab-sebab lain. Misalnya saja ketika PHK terjadi karena keinginan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi apabila adanya beberapa alasan yang jelas untuk ditindak lanjuti

dan dilaksanakannya PHK, seperti tidak cakap dalam masa percobaan, alasan-alasan mendesak, karyawan sering mangkir (berkelakuan buruk), karyawan ditahan negara, karyawan sakit, serta penutupan perusahaan atau pengurangan tenaga kerja. Kemudian apabila pemutusan hubungan kerja atas dasar keinginan pegawai diantaranya karena dalam masa percobaan, terjadinya penganiayaan majikan kepada karyawan, tidak terbayarnya upah, menolak bekerja pada majikan baru, dan karena sebab-sebab lain keinginannya sendiri untuk berhenti. Selanjutnya bila kita lihat lebih jauh pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi karena sebab-sebab lain, seperti karena buruh meninggal dunia dan berakhirnya masa hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja

Dalam setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan izin dari panitia daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin kepada panitia apabila mengalami kondisi:

- a. Pekerja dalam masa percobaan
- b. Pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa syarat.
- c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
- d. Pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan kesepakatan kerja waktu ditentukan karena masa berlakunya telah berakhir atau karena pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai. (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003: 306)

Sedangkan menurut pasal 61 Undang-undang No 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia

- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pasal 153 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau



berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

### **3. Jenis-jenis PHK**

PHK dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis sebagai berikut (Lalu Husni, 2009: 197-207):

- a. PHK oleh pengusaha: PHK yang dilakukan pengusaha dengan alasan buruh melakukan kesalahan. Atau dengan kata lain PHK oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau faktor lain seperti pengurangan pekerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dsb. Alasan PHK oleh pengusaha antara lain:
  - Pekerja melakukan kesalahan berat seperti penipuan, pencurian atau penggelapan barang/uang milik perusahaan, memberikan keterangan palsu yang merugikan perusahaan,

- Pekerja telah 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan karena terlibat dalam perkara pidana bukan atas pengaduan pengusaha.
  - Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan.
  - Perusahaan tutup yang disebabkan oleh: rugi terus menerus selama 2 tahun atau efisiensi.
  - Perusahaan pailit.
  - Pekerja mencapai usia pensiun.
  - Pekerja yang selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis.
- b. PHK oleh pekerja: PHK yang timbul karena kehendak pekerja secara murni tanpa ada rekayasa dari pihak lain. PHK yang bersumber dari keinginan pekerja karena tidak sepakat dengan perilaku pengusaha, misalnya pemberlakuan aturan, kekerasan dll. Alasan PHK oleh pekerja antara lain jika majikan:
- Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
  - Membujuk/menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan Per-UU
  - Tidak membayar upah tepat waktu yg telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
  - Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
  - Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan

- Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja yang tidak tercantum dalam perjanjian kerja
- c. PHK demi hukum: PHK yang terjadi dengan sendirinya demi hukum. Hubungan kerja harus putus/berakhir dengan sendirinya & kepada pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang. Berikut ini alasan PHK demi hukum:
- Pekerja masih dalam masa percobaan kerja
  - Pekerja mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya intimidasi
  - Pekerja mencapai usia pensiun sesuai ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan.
  - Pekerja meninggal dunia
- d. PHK oleh pengadilan: PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. PHK oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (pengusaha/pekerja). Alasan PHK oleh pengadilan yaitu terjadi karena adanya alasan penting sebagai berikut:
- Alasan mendesak
  - Karena keadaan pribadi atau kekayaan pemohon
  - Karena perubahan keadaan pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya sehingga layak untuk memutuskan hubungan kerja.

#### **4. Proses Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak Pekerja Akibat PHK**

Proses pemutusan hubungan kerja sangat bergantung pada pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan

menjadi pemutusan hubungan kerja secara terhormat, pemutusan hubungan kerja sementara, serta pemutusan hubungan kerja dengan tidak terhormat (Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003: 307).

Pekerja setelah mengalami PHK memiliki hak-hak yang dapat diperolehnya. Hak-hak pekerja akibat PHK antara lain:

- a. Uang Pesangon (Psg): pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja (PMK): uang yang diberikan sebagai penghargaan kepada pekerja berdasarkan masa atau lamanya kerja yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan.
- c. Uang Penggantian Hak (PH): meliputi penggantian hak cuti tahunan yg belum diambil, ongkos untuk pulang di mana diterima bekerja, penggantian perumahan & pengobatan.

## **5. Dampak PHK**

Bagi Pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks. Hal ini karena PHK akan berimbas pada masalah ekonomi, psikologi, bahkan lebih lanjut bisa berimbas pada masalah kriminalitas. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan sehingga buruh yang di PHK akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan masalah psikologi berkaitan dengan hilangnya status seseorang yang memberikan tekanan tersendiri bagi pihak yang di PHK. Dampak dari hal tersebut dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Jadi dapat di dikatakan bahwa masalah pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang menyangkut kehidupan manusia serta kepentingan masyarakat luas.

Bagi perusahaan, pemutusan hubungan kerja sebenarnya juga kerugian tersendiri karena mereka harus melepas pekerja yang telah dididik dan telah mengetahui cara-cara bekerja di perusahaannya. Selain itu dengan dilakukannya PHK terhadap sejumlah karyawan tentu akan menimbulkan dampak psikis tersendiri terhadap karyawan lain dan bukan tidak mungkin kinerja karyawan yang masih bertahan di perusahaan akan menurun. Terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan demikian bukan hanya menimbulkan kesulitan bagi pekerja tetapi juga akan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Belum lagi aksi-reaksi yang timbul setelahnya apabila PHK tersebut tidak dilaksanakan sesuai kesepakatan kedua belah pihak. (Randall S. Schuler & Susan E. Jackson, 1997: 100)

## **6. Data Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia**

Di Indonesia tidaklah jarang terjadi PHK. Sebagai contoh saat terjadi krisis moneter tahun 1997 banyak perusahaan yang gulung tikar tidak mampu membayar utangnya dan dinyatakan pailit. Kondisi ini menyebabkan terjadinya PHK besar-besaran di Indonesia. Tidak sedikit pekerja korban PHK, yang harus kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba. Munculnya pengangguran massal tersebut menyebabkan persaingan yang ketat bagi korban PHK untuk memperoleh pekerjaan lagi. Tanpa memiliki keterampilan yang memadai, modal yang cukup, dan kesiapan mental yang baik, beberapa korban PHK ada yang mengalami depresi dan bahkan ada pula yang sampai bunuh diri karena tidak siap menjadi pengangguran. Selain pada periode tersebut masih juga terjadi PHK lain di Indonesia. Untuk lebih jelasnya berikut akan disajikan data PHK yang terjadi di Indonesia.

### **Tabel 6. Data Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia**

**Menurut Provinsi Tahun 2011 (s.d. Juli 2011)**

No.	Provinsi	PHK (Kasus)	Tenaga Kerja TerPHK
1	Nanggroe Aceh Darussalam	46	679
2	Sumatera Utara	78	350
3	Sumatera Barat	1	273
4	Riau	18	150
5	Jambi	-	-
6	Sumatera Selatan	32	180
7	Bengkulu	30	381
8	Lampung	29	63
9	Bangka Belitung	10	215
10	Kepulauan Riau	35	545
11	DKI Jakarta	78	677
12	Jawa Barat	80	1675
13	Jawa Tengah	115	2350
14	Daerah Istimewa Yogyakarta	10	215
15	Jawa Timur	130	1300
16	Banten	60	2231
17	Bali	7	131
18	Nusa Tenggara Barat	10	186
19	Nusa Tenggara Timur	20	270
20	Kalimantan Barat	61	61
21	Kalimantan Tengah	3	50
22	Kalimantan Selatan	12	150
23	Kalimantan Timur	14	180
24	Sulawesi Utara	1	-
25	Sulawesi Tengah	54	80

26	Sulawesi Selatan	25	155
27	Sulawesi Tenggara	5	150
28	Gorontalo	-	-
29	Sulawesi Barat	-	-
30	Maluku	1	12
31	Maluku Utara	11	11
32	Papua Barat	3	48
33	Papua	2	77
	<b>JUMLAH</b>	<b>981</b>	<b>12.845</b>

*Sumber : Ditjend. PHI dan JSK, Diolah Pusdatinaker*

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2011 terdapat 12.845 tenaga kerja yang menjadi korban PHK dalam 981 kasus. Dengan Provinsi yang paling banyak memPHK pekerja adalah Jawa Tengah. Dapat dibayangkan apa yang terjadi setelah PHK dilakukan. Apabila pekerja yang diPHK tidak memiliki keterampilan, keinovatifan, semangat yang tinggi untuk berusaha, keberanian dapat dipastikan bahwa mereka pada akhirnya akan menganggur. Hal ini tentunya menyebabkan jumlah pengangguran di suatu negara meningkat. Meningkatnya jumlah pengangguran tentunya akan menimbulkan dampak negatif baik bagi si penganggur itu sendiri maupun bagi masyarakat. Korban PHK juga banyak yang mengalami depresi, karena tidak siap menghadapi hidup berikutnya, bahkan ada yang sampai mengambil jalan pintas bunuh diri karena malu dengan lingkungannya. Tentunya hal ini harus mendapat perhatian kita semua agar dampak negatif akibat PHK tidak terjadi. Pekerja dapat mencari pekerjaan di tempat lain atau membekali diri dengan keterampilan agar saat di PHK dapat berwirausaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pengusaha memberikan hak-hak yang selayaknya diterima pekerja korban PHK atau memberikan pelatihan sebelum dilakukan PHK agar pekerja memiliki modal untuk

berwirausaha. Selain itu pemerintah dapat berperan serta untuk memberikan pelatihan melalui balai latihan kerja (BLK) atau memberikan pinjaman bunga rendah kepada pekerja korban PHK agar dapat berwirausaha.

### **C. PERMASALAHAN TKI DI LUAR NEGERI**

Dengan disahkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri, ini semakin jelas dan nyata kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur penempatan TKI. Salah satu pasal tersebut menyebutkan pemerintah pusat berwenang dalam mengatur, membina, melaksanakan, mengawasi penempatan, serta melindungi TKI di luar negeri (Adrian Sutedi, 2009: 236). Dalam hal ini kebijakan penempatan TKI ke luar negeri, merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Terdapat beberapa dampak positif penempatan TKI di luar negeri antara lain:

#### **1. Penyerapan Angkatan Kerja**

Harus diakui bahwa masih banyak kesenjangan antara jumlah tenaga kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan di dalam negeri. Saat ini, angkatan kerja masih didominasi oleh lulusan sekolah dasar ke bawah. Angkatan mencapai 57,44 jt atau sebesar 49,52% dari total angkatan kerja yang mencapai 116,53 juta.

Angkanya tidak seimbang bila dibandingsn dengan lapangan kerja untuk kualifikasi pendidikan SD ke bawah. Kebanyakan penyedia lapangan kerja



lebih menginginkan kualifikasi setingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), bahkan Sekolah Menengah Umum (SMU).

Kesenjangan tersebut membuat pemilik kualifikasi pendidikan SD ke bawah lebih memilih bekerja ke Luar Negeri, di mana dengan jenis pekerjaan yang sama namun dapat menghasilkan nilai nominal yang berbeda.

## 2. Peningkatan Kualitas Melalui Pengalaman Kerja di Luar Negeri

Saat ini, di era globalisasi seperti sekarang dimana pasar tenaga kerja sudah seakin luas dan mengglobal yang menciptakan tingkat persaingan antar calon tenaga kerja yang semakin ketat dan kompetitif. Hal tersebut juga disertai dengan tuntutan di dunia kerja yang semakin tinggi dan beragam yang menuntut adanya SDM yang berkualitas.

Pada saat Migrasi Tenaga Kerja Internasional menjadi fenomena global dan terjadi hamper di sebagai negara pada gilirannya berpengaruh pada intensitas arus tenaga berbagai negara.

## 3. Kontribusi TKI Bagi Perekonomian Nasional

Pasar TKI diakui memiliki potensi besar bagi perekonomian Indonesia dalam memperoleh cadangan devisa. BI menuturkan, terdapat beberapa indikator untuk melihat perkembangan kontribusi pengiriman TKI terhadap perekonomian Indonesia. Yang paling mudah adalah dengan mengukurnya berdasarkan remittance atau pengiriman devisa ke dalam negeri oleh para TKI (Fredy H. Tulung, dkk, 2011: 14-16).

Penempatan TKI dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia. Namun, pada kenyataannya dapat dilihat bahwa penempatan TKI ke luar negeri mempunyai efek negatif

dengan adanya kasus-kasus yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal.

Berikut ini adalah data-data tentang permasalahan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri:

**Tabel 7. Data Permasalahan TKI di Luar Negeri**

No	Nama TKI	Asal	Tempat Bekerja	Kasus	Tahun
1	Arsita	Taliwang Sumbawa	A r a b Saudi	Dianiaya dan diperkosa. Penganiayaan mengakibatkan rahang miring dan kedua kakinya patah, tidak sadarkan diri selama empat bulan, dicekik oleh majikannya saat mencoba memperkosanya lagi.	2002
2	N i r m a l a Bonat	K u p a n g (NTT)	Malaysia	Disiksa, disiram air panas/ mendidih, disetrika, dll	2004
3	Nur Miyati	Sumbawa (NTB)	A r a b Saudi	Dianiaya majikannya, hingga mengalami gangren (keadaan mati bagian sari suatu jaringan tubuh, yang disebabkan oleh gagal atau tersumbatnya suplai darah oleh pembuluh arterial) di kedua pergelangan tangan dan ujung-ujung jari kakinya, mengalami kebutaan mata kirinya, sera mengalami gangguan pendengaran di telinga kirinya dan beberapa anggota tubuhnya harus diamputasi	2005

4	Ceriyati	B r e b e s Jateng	Malaysia	Tidak tahan disiksa, melarikan diri, melalui jendela lantai 15 apartemen. Tubuhnya penuh luka, bengkak di dahi dan leher sebelah kanan dan luka-luka di tangan.	2007
5	Keni	B r e b e s Jateng	A r a b Saudi	Penyiksaan meninggalkan bekas luka akibat disetrika yang hampir menutupi sekujur tubuhnya, kedua kupingnya engerut, giginya dicongkel, dan tidak diberi makan yang cukup.	2009
6	Siti Hajar	G a r u t J a w a Barat	Malaysia	Disiksa, disiram air panas, diukul dengan benda keras hingga mengalami luka parah hampir di semua tubuhnya, mulai wajah hingga kaki.	2009
7	Sumiati	D o m p u B i m a NTB	A r a b Saudi	Disiksa, bibir bagian atasnya digunting sehingga mengalami luka berat di sekujur tubuh, wajah dan kedua kakinya.	2010

Sumber : Ismantoro Dwi Yuwono, 2011 : 137-139

Permasalahan lain yang dihadapi TKI di luar negeri juga dikarenakan faktor sebagai berikut (Agusmidah, 2010: 101-102):

- a. Ketidakmampuan beradaptasi dengan budaya lokal,
- b. Terkait aspek hukum perdata internasional. Ini menimbulkan permasalahan tentang pilihan hukum dan hakim yang berkompeten mengadili jika terjadi perselisihan menyangkut pelaksanaan perjanjian kerja. Asas hukum yang diterima selama ini adalah *lex loci*

*executions/lex loci solution*, yaitu terdapat hukum perjanjian kerja yang berlaku yaitu hukum dari negara dimana perjanjian tersebut dilaksanakan,

- c. Terkait dengan asas hukum pidana *lex loci delicti commisi*, yaitu jika terjadi kesalahan dan atau kejahatan, baik yang dilakukan oleh pekerja migran atau pemberi kerja terhadap satu sama lain, yang berlaku adalah hukum negara dimana tindak pidana itu dilakukan. Artinya, hukum Indonesia termasuk UU Ketenagakerjaan tidak dapat melindungi TKI terkait dengan pelaksanaan kerja di luar negeri,
- d. Rendahnya akses TKI terhadap informasi (menyangkut kemampuan berbahasa),
- e. Kemampuan dan keahlian TKI tidak sesuai dengan permintaan pemberi kerja,
- f. Saluran diplomatik yang tidak responsif dan proaktif,
- g. Belum adanya serikat buruh imigran,
- h. Lemahnya bantuan hukum dari pemerintah RI.

Dilihat dari data tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa sebanyak 450 ribu TKI bekerja ke luar negeri pertahun. Pada tahun 2006, pemerintah menargetkan 700 ribu TKI dan pada tahun 2009 menjadi 3,9 juta TKI dikirim ke luar negeri. Sehingga devisa yang diharapkan dari TKI pada 2009 mencapai US\$ 20,75 miliar atau setara Rp 186 triliun (Agusmidah, 2010: 101-102).

Sepanjang tahun 2007, kasus TKI yang meninggal dunia mengalami puncaknya, tercatat sebanyak 206 orang TKI meninggal di luar negeri, 114 orang perempuan (55%) dan 90 orang laki-laki (44%) serta dua orang tidak diketahui (1%). Migrant Care (sebuah LSM) mengungkapkan kematian tertinggi dialami TKI yang bekerja di Malaysia, yaitu 71 orang (35%), Taiwan 36 orang (19%), Saudi Arabia 31 orang (15%), Korea Selatan 18 orang (9%), Singapura 15 orang (7%), Yordania 12 orang (6%) serta beberapa negara lainnya seperti Hongkong, Kuwait, Jepang, Brunei Darussalam, dan Mesir. Penyebab kematian beragam, karena kecelakaan

kerja sebanyak 25%, sakit 24%, kematian misterius 24%, jatuh dari ketinggian 13%, kekerasan 11%, dan bunuh diri 4% (Agusmidah. 2010 : 101-102).

Komisi nasional hak asasi manusia telah mendata masuknya pengaduan masalah TKI, Pada tahun 2007 meliputi; 42 kasus TKI yang tidak digaji atau tidak mendapatkan upah, 27 kasus TKI yang tidak dipulangkan, 18 kasus TKI yang hilang kontak dengan keluarga atau kerabatnya, 13 kasus yang mengalami kekerasan fisik, 5kasus TKI yang mengalami pemerkosaan, 2 kasusu TKI yang mengalami pemerasan, 1 kasus TKI yang mengalami tuduhan pembunuhan, 1 kasus TKU yang mengalami PHK. 2 kasus TKI yang mengalami *traffiking* dan 1 kasus TKI di bawah umur (Agusmidah. 2010 : 102).

Dalam hal ini membuktikan bahwa pihak yang diberikan tanggung jawab untuk mengawal atau melindungi TKI di luar negeri, baik pemerintah atau PPTKIS gagal dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Penyebabnya dapat dilihat bahwa secara nyata pemerintah jarang atau tidak pernah turun ke bawah untuk memantau dan melayani langsung kebutuhan TKI guna mendapatkan perlindungan, dan PPTKIS yang sudah menyedot untung besar demi kepentingan akumulasi kapitalnya, tidak peduli dengan apa yang dialami oleh TKI yang sedang menjalankan pekerjaannya di luar negeri. Sementara itu bagi organisasi buruh independen sulit untuk mengawal dan melindungi TKI dalam menjalankan pekerjaannya di luar negeri karena tidak terlegitimasi dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, sehingga TKI dalam menjalankan pekerjaannya itu berjalan tanpa lindungan dari pihak manapun.

Kasus yang menimpa TKI berupa penyiksaan, pengiriman TKI secara ilegal atau TKI yang bekerja ke luar negeri tanpa menggunakan cara yang sesuai dengan praturan dan tidak memiliki dokumen yang sah dan kasus perdagangan manusia atau *trafficking*. Perdagangan manusia yang sering menimpa TKP (Tenaga Kerja Perempuan) Indonesia, yang semula dijanjikan untuk dipekerjakan di perlbagai sektor di negara tujuan, merupakan jenis

perbudakan pada era modern ini. Hal itu terjadi seiring semakin meningkatnya migrasi TKP Indonesia terutama TKI yang memasuki sektor kerja informal maupun pekerja rumah tangga (Fathor Rahman, 2011: 55).

Perdagangan manusia pun dapat terjadi dan dialami oleh para TKI, mulai dalam proses perekrutan, penampungan, pada masa pengerahan ke luar negeri hingga sampai ke negara tujuan. Kalau masih di dalam negeri mereka dijanjikan untuk diberikan pekerjaan dan iming-iming gaji yang menggiurkan, atau terjadi pada gadis desa yang mereka culik kemudian ditampung di suatu tempat yang asing, dipisahkan dari lingkungan keluarganya, masyarakat, dan teman-teman mereka kemudian dikirim ke luar negeri, di sana sudah siap para penjahat untuk memperjual belikan mereka (Ismantoro Dwii Yuwono. 2011 : 148).

Masalah lain yang cukup menonjol selama program PTKLN dilaksanakan, berbagai masalah yang dirasakan dapat mengganggu keberhasilan program penempatan tenaga kerja luar negeri, meliputi: *Pertama*, belum tumbuhnya komitmen nasional seluruh pemangku kepentingan atas esensi program PTKLN. *Kedua*, penyiapan calon TKI baik kualitas keterampilan maupun kemampuan bahasa yang masih terbatas, dikarenakan para pelaku penempatan (PJTKI) tidak menjalankan usahanya secara profesional. *Ketiga*, penempatan TKI secara ilegal baik dengan cara menyalahgunakan visa, tidak dilengkapi dengan dokumen kerja maupun masuk ke negara tetangga melalui lintas batas tanpa adanya suatu dokumen (Adrian Sutedi, 2009: 243-244)

Dalam hal tersebut tanggung jawab negara untuk memberi perlindungan maksimal pada warganya khususnya untuk TKI tidak mungkin bisa dipaksakan keberlakuannya karena adanya kedaulatan negara lain yang harus ditaati, baik oleh warga negara Indonesia maupun oleh pemerintah negara Indonesia.

#### **D. EKSPLOITASI PEKERJA ANAK**

## **1. Pengertian Pekerja Anak**

Pekerja anak menurut Undang- Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 adalah anak-anak baik laki-laki maupun perempuan yang terlibat dalam kegiatan ekonomi yang mengganggu dan menghambat proses tumbuh kembang dan membahayakan bagi kesehatan fisik dan mental anak. Selain itu, pekerja anak adalah anak-anak yang terpaksa bekerja untuk menambah penghasilan orang tuanya yang tidak cukup memenuhi kebutuhan keluarganya (Imam Soedarwo, 1989 : 49). Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik/BPS (2001) Pekerja anak adalah mereka yang berusia 10-14 tahun yang bekerja paling sedikit 1 jam secara terus-menerus dalam seminggu dan bekerja untuk meningkatkan penghasilan keluarga atau rumah tangga.

## **2. Penyebab Anak di Bawah Umur Bekerja**

### **a. Kemiskinan**

Faktor kemiskinan dianggap sebagai pendorong utama anak untuk bekerja. Kemiskinan secara ekonomi telah banyak menciptakan terjadinya pekerja anak. Orang tua “terpaksa” memobilisasi anak-anaknya sebagai pekerja untuk membantu ekonomi keluarga (Noer Effendi Tadjhoedin, 1992: 68).

### **b. Keterbatasan kesempatan kerja**

Keterbatasan kesempatan kerja akan menambah jumlah pengangguran. Oleh karena itu mereka yang tidak mendapatkan kesempatan kerja akan lari ke sektor informal. Hal ini akan menimbulkan situasi dimana anak-anak terpaksa harus bekerja untuk membantu penghasilan orangtuanya dan memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari (Soedarwo, 1989: 51)

## **3. Bentuk Pekerjaan yang Diperbolehkan untuk Pekerja Anak**

Pada prinsipnya anak tidak boleh bekerja, dikecualikan untuk kondisi dan kepentingan tertentu anak diperbolehkan bekerja, sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Bentuk pekerjaan tersebut antara lain (<http://kompas.wageindicator.org/main/pekerjaan-yanglayak/pekerja-ana k>) :

a. Pekerja ringan

Anak yang berusia 13 sampai dengan 15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

b. Pekerja dalam rangka bagian kurikulum pendidikan atau pelatihan

Anak dapat melakukan pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dengan ketentuan :

- Usia paling sedikit 14 tahun.
- Diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta mendapat bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan.
- Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

c. Pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat

Untuk mengembangkan bakat dan minat anak dengan baik, maka anak perlu diberikan kesempatan untuk menyalurkan bakat dan minatnya. Untuk menghindarkan terjadinya eksploitasi terhadap anak, pemerintah telah mengesahkan kebijakan berupa Kepmenakertrans No. Kep. 115/Men/VII/2004 tentang Perlindungan bagi Anak Yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat.

#### **4. Perkembangan pekerja anak:**

Perkembangan pekerja anak di Indonesia dapat dilihat dari aspek demografi dan ekonomi, yaitu :

##### **a. Pekerja Anak Menurut Jenis Kegiatan dan Tempat Tinggal**



Didaerah perkotaan presentase pekerja anak (10-14 tahun) pada tahun 1997 sebesar 2,81% dan pada saat krisis ekonomi (1998) presentase pekerja anak meningkat menjadi 3,27%. Tetapi pasca krisis ekonomi presentasenya terus menurun, yaitu menjadi sebesar 2,88% pada tahun 1999 dan sebesar 1,69% pada tahun 2000. Di daerah pedesaan, situasinya relatif hampir sama dengan yang terjadi didaerah perkotaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 8:

**Tabel 8. Persentase Pekerja Anak Menurut Jenis Kegiatan dan Tempat Tinggal, Tahun 1997-2000**

Jenis Kegiatan	Perkotaan				Pedesaan			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
Bekerja	2,81	3,27	2,88	1,69	9,86	10,6	9,20	6,62
Mencari pekerjaan	0,33	0,25	0,35	0,39	0,36	5	0,46	0,62
Jumlah Angkatan Kerja	3,14	3,52	3,23	2,08	10,2	0,45	9,66	7,24
Kerja Sekolah	91,8	91,7	91,1	93,3	2	11,1	82,3	85,7
Mengurus Rumah Tangga	7	0,9	3	8	82,0	0	5	7
Lainnya	0,98	2,88	0,78	0,41	1	81,8	1,65	1,18
Jumlah Bukan angkatan Kerja	4,01	96,4	4,86	4,13	1,95	11,5	6,33	5,81
	96,8	8	96,7	97,9	5,83	5,6	90,3	92,7
	6		7	2	89,7	98,9	3	6
					9			

*Sumber : Badan Pusat Statistik (2001)/Data Diolah*

**b. Pekerja Anak Menurut Tingkat Pendidikan, Tempat Tinggal dan Jenis Kelamin**

Dibandingkan diperkotaan, di pedesaan persentase pekerja anak (10-14 tahun) berpendidikan SD maupun SLTP lebih banyak. Pada tahun 1998 pekerja anak berpendidikan SLTP sebesar 36,25% yang ada di pedesaan, sedangkan di perkotaan hanya sebesar 7,43%. Begitu pula pada tahun 2000, mengalami hal yang serupa. Mengenai perkembangan pekerja anak dari tahun 1997 sampai tahun 2000, di perkotaan persentase pekerja anak berpendidikan SD maupun SLTP

mengalami penurunan dan dipedesaan bersifat fluktuatif. Selanjutnya perhatikan Tabel 9:

**Tabel 9. Persentase Pekerja Anak Menurut Tingkat Pendidikan dan Tempat Tinggal, Tahun 1997-2000**

Tahun	Tngkat Pendidikan					
	Tidak/Belum Pernah Sekolah		SD		SLTP	
	Kota	Desa	Kota	Desa	Kota	Desa
1997	5,13	13,7	8,16	10,61	7,75	5,88
1998	4,99	13,08	7,89	31,67	7,43	36,25
1999	5,09	12,94	7,48	10,11	7,16	5,58
2000	5,66	12,95	6,89	30,34	6,64	35,57

*Sumber : Badan Pusat Statistik / BPS (2011)/ Data Diolah*

**c. Pekerja Anak Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin, Tahun 1997-2000**

Pada tabel selanjutnya yaitu tabel 10, akan dikemukakan tentang persentase pekerja anak (10-14 tahun) menurut tingkat pendidikan dan jenis kelamin, tahun 1997-2000. Dari tabel tersebut diketahui bahwa persentase pekerja anak baik laki-laki maupun perempuan pada saat krisis ekonomi (1998) mengalami peningkatan dibandingkan sebelum krisis ekonomi yaitu sebesar 43,26% (1997) dan pada saat krisis ekonomi meningkat menjadi sebesar 53,18% (1998). Tetapi sesudah krisis ekonomi, persentase pekerja anak laki-laki berpendidikan SD terus mengalami penurunan.

**Tabel 10. Persentase Pekerja Anak Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin, Tahun 1997-2000**

Tahun	Tngkat Pendidikan		
	Tidak/Belum	SD	SLTP

	Pernah Sekolah					
	L	P	L	P	L	P
1997	1,27	1,94	43,26	42,74	22,81	20,95
1998	2,66	2,46	53,18	55,43	1,51	1,94
1999	2,96	2,96	49,78	9,78	2,24	2,24
2000	5,97	13,63	32,27	31,77	16,09	13,87

Sumber : Badan Pusat Statistik / BPS (2011)/ Data Diolah

**d. Pekerja Anak Menurut Status Pekerjaan Utama, Tempat Tinggal dan Jenis Kelamin**

Di perkotaan, jumlah pekerja anak (10-14 tahun) menurut status pekerjaan utama dalam kelompok pekerja tidak dibayar adalah yang terbanyak, kemudian diikuti dengan pekerja anak yang berusaha sendiri, pekerja/karyawan, menjadi buruh tidak tetap dan ada pula yang menjadi buruh tetap. Pada saat krisis ekonomi (1998), jumlah pekerja anak yang bekerja sebagai karyawan di perkotaan semakin meningkat dibandingkan sebelum krisis yang disajikan pada tabel 11.

**Tabel 11. Jumlah Pekerja Anak Menurut Status Pekerjaan Utama, dan Tempat Tinggal, Tahun 1997-2000**

Tahun	Status Pekerjaan Utama									
	Berusaha Sendiri		Buruh Tetap		Buruh Tidak Tetap		Pekerja/karyawan		Pekerja Tidak Dibayar	
	Kota	Desa	Kota	Desa	Kota	Desa	Kota	Desa	Kota	Desa

1997	268.008	90.335	3.882	60.095	237	13.446	62.946	148.473	130.4731	1.1
1998	24.627	83.326	9.269	89.959	0	0	83.372	118.338	45.473	1.1
1999	18.017	66.614	13.197	105.581	2.845	30.300	62.077	94.605	126.586	1.1
2000	6.761	56.911	967	86.630	0	5.883	57.598	76.180	67.482	91 59

Sumber : BPS (2001) / Data Diolah

Sedangkan di pedesaan, jumlah pekerja anak yang kisaran umurnya antara 10 tahun sampai 14 tahun menurut status pekerjaan utama dalam kelompok pekerja tidak dibayar adalah yang terbanyak sama seperti diperkotaan.

##### **5. Perlindungan terhadap Pekerja Anak**

Undang-undang Kerja pada pasal 2 menetapkan dengan tegas bahwa anak tidak boleh menjalankan pekerjaan. Larangan pekerjaan anak yang mutlak ini, yaitu tidak boleh menjalankan pada waktu kapanpun, tidak boleh menjalankan suatu pekerjaan diperusahaan sejenis apapun dan tidak boleh menjalankan suatu pekerjaan macam apapun juga, menurut penjelasan pasal 2 itu, maksudnya ialah untuk menjaga kesehatan dan pendidikannya. Badan anak masih lemah untuk menjalankan pekerjaan, apalagi yang berat. Pekerjaan yang ringanpun merugikan kemungkinan kemajuan kecerdasan anak (Iman Soepomo, 1981: 31).

Selain daripada itu, larangan pekerjaan anak dihubungkan dengan kewajiban belajar bagi anak-anak. Maksudnya bersama-sama dengan belajar bagi anak-anak. Maksudnya bersama-sama dengan harapan pekerjaan anak, diadakan tempat pendidikan yang cukup baik bagi anak-anak.

Tenaga kerja anak-anak dewasa ini masih dapat dikatakan cukup banyak yang bekerja diperusahaan-perusahaan, keadaan demikian jelas

merupakan hal yang bertentangan dengan perikemanusiaan, dimana anak-anak dalam usia yang demikian masih harus mendapat perawatan, bimbingan dari orang tuannya, harus mendapatkan pendidikan untuk memperoleh ketrampilan-ketrampilan agar kehidupannya kelak dapat lebih diandalkan baik sebagai tulang punggung keluarga maupun sebagai insan-insan yang akan memajukan negaranya (Gunawi Kartasapoetra, dkk., 1983: 74).

#### **E. PELECEHAN PEKERJA WANITA**

Seiring dengan perkembangan jaman dan emansipasi wanita yang digembor-gemborkan sekarang ini, keterlibatan para wanita dalam dunia kerja meningkat pesat. Wanita yang dulu hanya bekerja di sektor domestik rumah tangga, memasak, mengurus rumah tangga, dan mengurus anak, sekarang semakin luas perannya dalam dunia kerja.

Ada dua alasan pokok yang melatarbelakangi keterlibatan wanita dalam angkatan kerja. Pertama adalah 'harus'. Yang merefleksikan kondisi ekonomi rumah tangga yang bersangkutan rendah sehingga bekerja untuk meringankan beban rumah tangga. Wanita pada golongan pertama ini pada umumnya berasal dari masyarakat yang status sosial ekonominya rendah. Kedua adalah 'memilih untuk bekerja', yang merefleksikan kondisi sosial ekonomi pada tingkat menengah ke atas. Sehingga masuknya wanita pada angkatan kerja semata-mata bukan karena tekanan ekonomi, keterlibatan mereka karena motivasi tertentu, seperti mengisi kesibukan untuk mengisi waktu luang, mencari kepuasan diri, mencari afiliasi diri atau menambah penghasilan (Ken Suratiyah, 1994: 7).

Meningkatnya peran perempuan di dunia kerja terkadang masih dibeda-bedakan dari pria. Selain diskriminasi, pelecehan terhadap buruh perempuan juga sering dialami. Komnas Perempuan mencatat pada 2012

terdapat 216.156 kasus kekerasan seksual, yang dialami buruh perempuan sebanyak 2.521. Catatan ini didasarkan laporan buruh perempuan yang mengalami pelecehan yang biasa terjadi di pabrik dengan ancaman tidak diperpanjang kontraknya. “Biasanya buruh diperkosa dengan ancaman tidak akan diperpanjang kontraknya. Selain itu adanya sistem kerja *shift* di pabrik bagi buruh perempuan juga menimbulkan dilema tersendiri. Sistem kerja *shift* biasa dibagi menjadi 3, pagi, siang, dan malam. Buruh perempuan yang mendapat *shift* malam juga rentan menjadi korban pelecehan seksual. <http://fisip.uajy.ac.id/2013/04/26/emansipasi-dan-buruh-perempuan/>

Pelecehan di tempat kerja merupakan bentuk diskriminasi terhadap seseorang atau kelompok dalam satu tempat kerja, bisa dilakukan dalam bentuk vertical yaitu antara atasan dengan bawahan dan horizontal antar sesama pekerja. Pelecehan tersebut bisa berbentuk tindakan fisik maupun verbal. Schuler Randall (1996: 97) menyebutkan bahwa pelecehan seksual ialah bentuk diskriminasi seksual. Pandangan ini konsisten dengan beberapa keputusan pengadilan yang pernah ada. Segala tindak-tanduk verbal maupun fisik yang berbau seksual merupakan pelecehan bila ada kondisi-kondisi tertentu yang di temui.

Penyebab pelecehan terhadap pekerja wanita:

1. Rendahnya pendidikan

Salah satu penyebab banyaknya pelecehan yang terjadi pada tenaga kerja wanita adalah karena rendahnya pendidikan. Salah satu alasannya adalah faktor ekonomi. Pendidikan membutuhkan biaya, karena ada peralatan dan seragam sekolah yang harus dibeli. Jika anak perempuan pergi kesekolah, terdapat kemungkinan tidak adanya bantuan kerja dirumah atau tempat kerja (sawah atau pasar). Menurut studi World Bank di Indonesia (Jawa) banyak anak perempuan menghabiskan paling sedikit

sepertiga lebih jam sehari untuk bekerja di rumah dibandingkan dengan anak laki-laki seumurnya. (Ken Suratiyah, 1994: 8).

## 2. Faktor sosial dan budaya.

Di banyak masyarakat tradisional, masih terdapat sikap keluarga atau masyarakat yang tidak menyetujui jika anak perempuannya berpendidikan tinggi. Bahkan pada umumnya seorang suami kurang menyetujui jika istrinya memperoleh pendidikan yang lebih tinggi dari dirinya. Bagi wanita dewasa masalahnya lebih kompleks. Seringkali mereka harus bekerja seharian, mulai dari sebelum matahari terbit sampai larut malam. Dalam keadaan yang demikian, bagaimana mereka dapat menghadiri kelas melek aksara atau latihan ketrampilan karena siapa yang akan menggantikan dan melakukan pekerjaan mereka. (Onny & Pranarka, 1996: 211)

## 3. Lemahnya kontrol sosial dalam keluarga dan masyarakat

Kontrol sosial dalam keluarga maupun masyarakat saat ini sangat rendah. Keluarga sibuk dengan urusan masing-masing sehingga kontrol sosial terhadap anggota keluarga lemah. Begitu juga di masyarakat. Pembekalan nilai sosial budaya dalam keluarga dan masyarakat yang kurang kuat maka dapat menimbulkan tindak penyimpangan seperti pelecehan seksual (<http://www.republika.co.id>).

## 4. Keterbukaan teknologi informasi

Teknologi informasi yang saat ini sangat terbuka memungkinkan banyak orang dapat melihat tontonan yang belum semestinya dengan bebas. Dengan kecanggihan teknologi setiap orang dapat mengakses situs yang dikehendakinya, bahkan yang mengarah ke hal-hal porno. Hal ini dapat

menyebabkan tingginya hasrat seksual seseorang, sehingga pada akhirnya melakukan tindak yang tidak senonoh terhadap lawan jenis, yang dapat disebut dengan pelecehan seksual (<http://www.republika.co.id>).

Schuler Randall (1996: 98) di buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyebutkan cara Mengendalikan pelecehan dari pihak perusahaan :

1. Angkatlah masalah pelecehan. Nyatakan bahwa hal tersebut sangat mungkin timbul dalam organisasi bersangkutan dan buat semua karyawan menyadari sikap perusahaan terhadap pelecehan
2. Buatlah check points yang dirancang untuk mendeteksi pelecehan. Contohnya, tinjau semua kelakuan buruk untuk menjamin bahwa karyawan memang benar berkelakuan buruk dan telah diberi kesempatan yang cukup untuk memperbaikinya
3. Buat prosedur pelaporan untuk digunakan karyawan yang dilecehkan. Perusahaan bertanggung jawab mengambil tindakan pendisiplinan dengan segera dan yang cukup pantas bila pelecehan terjadi. Dalam merancang prosedur pelaporan perlu diperhatikan perlindungan terhadap si pelapor agar tidak mendapat pembalasan karena melaporkan hal tersebut.
4. Buat prosedur untuk menjelaskan tuntutan pelecehan dan berikan kesempatan kepada karyawan yang dituduh melakukan pelecehan memberikan penjelasan sesegera mungkin. Proses yang seimbang juga harus diterapkan untuk pelaporan penjelasan bagi yang tertuduh.



5. Jelaskan serangkaian tindakan disiplin yang bertingkat untuk tingkat pelecehan yang berbeda. Presedur ini juga dapat dilakukan untuk jenis aturan perusahaan lainnya.

## **F. PENGUPAHAN**

“Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.” (Manullang, 1974: 163). Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan.

Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi

pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko, 1993:72). Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja (Sastro Hadiwiryono, 1998: 83).

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003). Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- upah minimum;
- upah kerja lembur;
- upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- bentuk dan cara pembayaran upah
- denda dan potongan upah;
- hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- upah untuk pembayaran pesangon; dan
- upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 UU No. 13/2003).

Yang termasuk dalam komponen upah berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, yaitu:

1. **Upah Pokok:** adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. **Tunjangan Tetap:** adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Isteri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.
3. **Tunjangan Tidak Tetap** adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran, Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, komponen pendapatan non upah adalah sebagai berikut ini:

1. Fasilitas: adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya); pemberian makan secara cuma-cuma; sarana ibadah; tempat penitipan bayi; koperasi; kantin dan lain-lain.

2. Bonus: adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas; besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
3. Tunjangan Hari Raya (THR), Gratifikasi dan Pembagian keuntungan lainnya.

Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 menyatakan bahwa penentuan upah minimum diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan kehidupan yang layak. Upah minimum ditentukan oleh Gubernur setelah mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari pihak pengusaha, pemerintah dan serikat buruh/serikat pekerja ditambah perguruan tinggi dan pakar.

## **G. KECELAKAAN KERJA SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)**

Kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tak diharapkan. Tak terduga karena dalam peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, terlebih dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling berat. Menurut Suma'mur, kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja pada perusahaan atau kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan atau terjadi pada waktu melakukan pekerjaan (1987: 5).

Dalam buku yang berjudul *Occupational Safety and Health*, karya David L. Geotsch dijelaskan berbagai macam teori tentang penyebab

kecelakaan kerja. Ada sebelas teori yang dijelaskan oleh Geotsch. Kesebelas teori tersebut antara lain :

1. *The domino theory of accident causation.*

Teori ini adalah salah satu teori yang dikembangkan paling awal. Dalam teori ini dijelaskan bahwa cedera yang mungkin terjadi disebabkan oleh serangkaian faktor, salah satunya kecelakaan itu sendiri. Dalam teori ini menghasilkan sepuluh pernyataan yang sering disebut dengan *Axioms of Industrial Safety* yang isinya adalah

- a. Cedera berasal dari serangkaian faktor yang ada, yang merupakan salah satu dari kecelakaan itu sendiri.
- b. Sebuah kecelakaan dapat terjadi hanya sebagai hasil dari sebuah tindakan yang tidak aman dari seseorang atau resiko mekanis yang ada.
- c. Sebagian besar kecelakaan merupakan hasil dari kebiasaan ceroboh manusia itu sendiri.
- d. Sebuah tindakan ceroboh dari seseorang atau kondisi yang kurang aman tidak selalu menjadi penyebab kecelakaan/cedera.
- e. Alasan mengapa seseorang melakukan kecerobohan dapat menjadi sebuah penolong guna menunjukkan bagaimana seharusnya dia melakukan pekerjaannya.
- f. Kecelakaan yang parah sebagian besar terjadi sebagai sebuah kebetulan, dan kecelakaan yang menyebabkan hal itu sebagian besar dapat dicegah.
- g. Pencegahan kecelakaan yang terbaik dilakukan dengan teknik yang sejalan kualitas dan teknik yang produktif.

- h. Manajemen harus bertanggung jawab pada keselamatan pekerja karena manajemen merupakan posisi terbaik untuk menghasilkan suatu kebijakan.
- i. Supervisor merupakan kunci dalam pencegahan kecelakaan pada sebuah industry.
- j. Sebagai tambahan perlu disediakan adanya biaya langsung untuk sebuah kecelakaan yang mungkin terjadi, maupun tersediannya biaya yang tidak langsung.

## 2. *The Human Factors Theory of Accident Causation*

Berdasarkan teori tersebut bahwa penyebab kecelakaan kerja adalah faktor kesalahan manusia sendiri. Hal ini didasarkan pada tiga faktor yaitu kelebihan muatan, respon yang kurang tepat, dan juga tindakan yang tidak sesuai.

## 3. *The Accident/Incident Theory of Accident Causation*

Merupakan perluasan dari teori sebelumnya yaitu *human factor theory*. Di teori ini menambahkan unsure yang baru yaitu perlengkapan ergonomis, kesalahan pengambilan keputusan, dan kegagalan sistem.

## 4. *The Epidemiological Theory of Accident Causation*

Menekankan model yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara lingkungan dengan hubungannya sebagai penyebab suatu kecelakaan.

## 5. *The System Theory of Accident Causation*

Menunjukkan setiap situasi yang mana memungkinkan kecelakaan terjadi, dalam sistem tersebut terdiri dari tiga hal yakni manusia, mesin, dan lingkungan.

6. *The Combination Theory of Accident Causation*

Menjelaskan tidak ada satupun teori yang dapat menjelaskan semua kecelakaan, namun yang terjadi adalah satu atau dua faktor penyebab kecelakaan dalam sebuah teori merupakan penyebab dari kecelakaan yang terjadi.

7. *Behavioral Theory of Accident Causation*

Ada tujuh prinsip pada teori ini yaitu, identifikasi faktor internal, intervensi, dasar keamanan, memotivasi untuk membangkitkan semangat, fokus dan konsekuensi positif dari tindakan yang tepat, penerapan metode ilmiah dalam penyatuan informasi, dan sebuah intervensi yang terencana.

8. *Drug and Accident Causation*

Pengguna narkoba banyak menyebabkan kecelakaan saat mereka berada ditempat kerja.

9. *Depression and Accident Causation*

Stress merupakan suatu masalah yang tidak nampak dalam suatu tempat kerja.

10. *Management Failures and Accident Causation*

Kesalahan manajemen sering kali menjadi penyebab terjadinya suatu kecelakaan kerja. Jika manajemen benar-benar ingin menjaga keselamatan dalam tempat kerja manajemen harus menciptakan suasana kerja yang baik.

### *11. Obesity and Accident Causation*

Ada hubungan yang kuat antara kegemukan dengan peluang terjadi kecelakaan, mengusahakan badan yang ideal sebagai sebuah usaha mencegah terjadinya kecelakaan (Geotsch, 2008: 40-61).

Di era globalisasi menuntut pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di setiap tempat kerja. Untuk itu kita perlu mengembangkan dan meningkatkan K3 dalam rangka menekan serendah mungkin risiko kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja harus selalu diperhatikan dimanapun mereka bekerja, baik di darat, laut, maupun di udara. Apapun jenis pekerjaannya yang dilakukan setiap pekerja mereka tetap memiliki hak untuk mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Gerakan K3 di Amerika Serikat sudah semakin ditekankan sejak awal tahun 1900. Hal ini disebabkan oleh banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi dalam dunia industri mereka (Geotsch, 2008: 2). Kemudian di Inggris perhatian mengenai K3 muncul lebih awal yakni sekitar awal tahun 1800 yang dilatar belakangi oleh sikap para pengusaha yang melakukan pekerja dengan kasar dan kurang berperilaku kemanusiaan pada awal era revolusi industri (Suma'mur, 1987: 21). Di Indonesia sendiri sejarah tentang keselamatan dan kesehatan kerja sudah ada sejak lama, bahkan sejak pada masa penjajahan. Setelah bangsa Indonesia merdeka perkembangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja juga berubah seiring dengan perubahan zaman (Suma'mur, 1987: 24-25).

Menurut Chaidir Situmorang (2003:1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dideskripsikan secara filosofis dan keilmuan. Secara filosofis yaitu suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohani tenaga kerja, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan



keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (eprints.uny.ac.id).

Untuk dapat menciptakan kondisi yang aman dan sehat dalam bekerja diperlukan adanya unsur – unsur dan prinsip – prinsip keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun unsur –unsur keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi (2007: 5) antara lain:

1. Adanya APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja
2. Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya
3. Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggungjawab
4. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK (syarat – syarat lingkungan kerja) antara lain tempat kerja steril dari debu, kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampu penerangan cukup memadai, ventilasi dan sirkulasi udara seimbang, adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan.
5. Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani ditempat kerja
6. Adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja
7. Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia (1992: 13) kondisi gedung yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja meliputi bentuk bangunan yang kuat atau tidak, pembagian ruangan, keadaan lantai, dinding, langit – langit/atap, fasilitas ventilasi udara, pencahayaan, saluran air, dan tempat sampah (eprints.uny.ac.id). Dari tahun

2002 hingga tahun 2005 terjadi 78.000 kecelakaan kerja di Indonesia. Data kecelakaan kerja 99.491 pada tahun 2011. Tingkat keselamatan kerja di Indonesia masih tergolong sangat rendah. Berdasarkan data Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI dalam satu hari lima orang pekerja meninggal dunia saat melakukan pekerjaannya. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih rendah, bahkan menurut ILO, Indonesia masih berada pada peringkat kedua terendah dalam program keselamatan dan kesehatan kerja (Yuis Nurmalinda, 2008: 21-22).

Hariandja (Yuis Nurmalinda, 2008: 44-45) menyebutkan bahwa pada prinsipnya faktor penyebab kecelakaan kerja berkisar pada:

1. Faktor manusia

Pekerja tentunya memiliki keterbatasan-keterbatasan misalnya merasa lelah, lalai, melakukan kesalahan-kesalahan yang bisa disebabkan persoalan-persoalan pribadi atau keterampilan yang kurang dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mengatasi hal ini perusahaan harus melakukan pelatihan-pelatihan dalam melakukan pekerjaan secara baik, membuat pedoman pelaksanaan kerja secara tertulis, meningkatkan disiplin, melakukan pengawasan oleh atasan langsung, dan mungkin dapat memberikan reward bagi mereka yang mengikuti prosedur dengan benar.

2. Faktor peralatan kerja

Peralatan kerja atau pelindung bisa rusak atau tidak memadai. Untuk mengatasinya perusahaan harus memperhatikan kelayakan setiap peralatan yang dipakai dan melatih karyawan untuk memahami karakteristik setiap peralatan dan mekanisme kerja peralatan tersebut.

3. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa menjadi tempat yang tidak aman, sumpek dan terlalu penuh, penerangan dan ventilasinya tidak memadai. Selain itu iklim psikologis di antara pekerja, juga bisa kurang baik, misalnya

tidak ada interaksi yang saling membantu di antara para pekerja. Untuk itu perusahaan harus membangun tim kerja yang baik melalui berbagai macam program. Kecelakaan juga bisa terjadi akibat kondisi jalan yang tidak baik, tanda peringatan yang tidak lengkap dan jelas, serta sikap yang hanya mementingkan diri sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika&Kajian Teori*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Badan Pusat Statistik BPS. 2001. *SAKERNAS 1996-2000*. Jakarta: BPS
- Goestoch, David L. 2008. *Occupational Safety and Health*. Pearson Education Inc.
- Gunawi Kartasapoetra, dkk., 1983. *Hukum perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung: Armico.
- Handoko. 1993. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- <http://fisip.uajy.ac.id/2013/04/26/emansipasi-dan-buruh-perempuan/>. Diunduh Pada Jumat 19 Juli 2013. Pukul 13.20.
- <http://kompas.wageindicator.org/main/pekerjaan-yanglayak/pekerja-anak>. Diunduh pada tanggal 20 Juli 2013. Pukul 19.00 WIB.
- <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/katalog/xdownload.php?f=160>. diakses pada tanggal 21 juli 2013 jam 11:27
- [http://www.bps.go.id/brs\\_file/naker\\_07mei12.pdf](http://www.bps.go.id/brs_file/naker_07mei12.pdf). Diunduh pada tanggal 20 Juli 2013, pukul 11.20
- <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/04/18/mlg23x-ini-salah-satu-penyebab-maraknya-pelecehan-seksual>

- <http://www.voaindonesia.com>. *Korban Perbudakan di Pabrik Panci Alami Trauma*. Diunduh pada hari Kamis tanggal 29 Agustus 2013 pukul 10.47 WIB
- Imam Soedarwo. 1989. *Masalah-Masalah Pekerja Anak*. Jakarta : Yayasan Kesejahteraan Anak Indonesia Pusat Dokumentasi dan Penelitian Tentang Anak
- Iman Soepomo. 1981. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, (Perlindungan Buruh)*, Jakarta: Pradnya Paramita
- Ismantoro Dwi Yuwono. 2011. *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Jakarta Selatan : Pustaka Yustisia.
- Ken suratiyah, dkk. 1994. *Marginalisasi Pekerja Wanita*. Yogyakarta; Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Lalu Husni. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Manullang. 1974 *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noer Effendi Tadjhoedin. 1992. *Buruh Anak Fenomena Dikota dan Pedesaan-Dalam Buruh Anak Disektor Informal-Tradisional Dan Formal*. Jakarta : Yayasan Tenaga Kerja Indonesia
- Onny S Prijono dan A.M.W Pranarka. 1996. *Pemberdayaan; Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan*
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sastro Hadiwiryono. 1998. *Ratifikasi Konfensi Perserikatan Bangsa-bangsa tentang Penghapusan*
- Schuler, Randall & Jackson, Susan.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Siswantoro sastrohardiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suma'mur. 1987. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV Haji Masagung
- Sunarto HS. 1985. *Penduduk Indonesia dalam Dinamika Migrasi; 1971-1980*. Yogyakarta: Dua dimensi
- Suparmoko Irawan. 1979. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPF
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah*
- Tim kreatif. 2010. *Undang-undang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Fokus Media
- Yuis Nurmawati. 2008. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan*. Diunduh dari <http://repository.usu.ac.id> pada hari Kamis tanggal 29 Agustus 2013 pukul 13.05 WIB.

## SOAL LATIHAN

1. Berikan analisis anda mengapa terjadi berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Menurut anda, masalah apa yang perlu mendapat perhatian lebih banyak dari berbagai masalah di bidang ketenagakerjaan di Indonesia?
3. Setujukan anda dengan pendapat yang mengatakan bahwa perguruan tinggi merupakan pencetak pengangguran?
4. Apa yang anda lakukan jika anda menjadi korban PHK?
5. Bagaimana pendapat anda jika Indonesia tidak mengirim TKI jika hanya dikirim sebagai pembantu rumah tangga?

6. Setujukah anda dengan dipekerjakannya seorang anak yang masih di bawah umur demi menghidupi perekonomian keluarga?
7. Apa yang akan anda lakukan untuk menghindari terjadinya pelecehan pekerja wanita?
8. Bagaimana sikap anda jika menjadi pengusaha dengan diberlakukannya upah minimum regional?
9. Pentingkah diberlakukannya prinsip keselamatan dan kesehatan kerja?

### **BAB III**

#### **KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

Secara konseptual pertumbuhan penduduk dan perubahan struktur ekonomi tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Kedua aspek ini secara bersama-sama memberikan signal terhadap arah pengembangan sumber daya manusia. Pergeseran struktur ekonomi ini akan berpengaruh terhadap pergeseran struktur tenaga kerja. Pada saat perekonomian suatu negara *based on* pertanian maka pengembangan sumber daya manusia diarahkan kepada pemenuhan tenaga kerja yang dibutuhkan sektor tersebut. Pada saat ini permintaan tenaga kerja didominasi oleh sektor tradisional dan perencanaan ekonomi juga diarahkan pada penciptaan sektor-sektor industri yang diharapkan mampu untuk menyerap hasil-hasil produksi pertanian. Yang pada gilirannya kekuatan sektor industri yang didukung oleh kemampuan sektor pertanian akan mampu menciptakan kestabilan ekonomi suatu negara.

Di bidang ketenagakerjaan, sasaran pokok pembangunannya dalam PJP II meliputi terciptanya lapangan kerja baru dalam jumlah dan kualitas yang memadai untuk dapat menyerap tambahan angkatan kerja baru yang masuk pasar kerja; mengurangi setengah pengangguran; mengurangi kesenjangan produktivitas antar sektor; serta meningkatkan pemerataan kesempatan kerja antar wilayah. Secara konkret dalam PJP II diharapkan dapat diciptakan 68,6 juta tambahan kesempatan kerja untuk melayani sekitar 69 juta orang tambahan angkatan kerja baru.

Secara lebih rinci sasaran konkret bidang ketenagakerjaan dalam PJP II sebagai berikut:

- Tambahan angkatan kerja : 69.089.400 orang
  - Tambahan kesempatan kerja : 68.647.500 orang
- menurut status
- Berusaha sendiri : 1925.800
  - Berusaha dengan keluarga: 545.300
  - Berusaha dengan buruh tetap : 4.199.000
  - Buruh/karyawan : 63.645.300
  - Pekerja keluarga : -1.486.900

Kebijaksanaan yang ditempuh serta program-program yang akan dijalankan untuk mencapai sasaran di atas meliputi:

- a. Pembinaan dan pengembangan kesempatan kerja dan produktivitas. Program-programnya mencakup pengembangan produktivitas dan pembinaan lembaga produktivitas.
- b. Pendayagunaan dan penyebaran tenaga kerja. Program-programnya antara lain perencanaan tenaga kerja; sistem informasi dan bursa tenaga kerja terpadu; penciptaan tenaga kerja mandiri dan profesional; pemerataan kesempatan kerja antar daerah; pengindonesiaan tenaga kerja asing; peningkatan ekspor jasa tenaga kerja; dan pemasyarakatan teknologi padat karya dalam upaya mendayagunakan tenaga kerja yang menganggur dan setengah menganggur.
- c. Pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja, melalui program kemitraan pelatihan, pemagangan;serta perbaikan metode dan sistem informasi pelatihan.
- d. Pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

Guna mencapai sasaran-sasaran jangka panjang di atas, dalam Repelita VI ini Pemerintah menganggarkan dana sebesar Rp1,073 triliun untuk pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

#### **A. Upaya Menanggulangi Masalah Pengangguran**

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah pengangguran. Upaya tersebut dapat ditempuh oleh para individu, pemerintah dan juga sektor swasta yang diadopsi dari Sudrajat, 2011: 11.

Individu dapat mengatasi pengangguran dengan hal-hal berikut ini:

1. Pengembangan keterampilan kewirausahaan. Dengan keterampilan kewirausahaan diharapkan para individu tidak memiliki ketergantungan pada pihak lain/pemberi kerja. Individu diharapkan memiliki keterampilan untuk membuka ataupun menciptakan lapangan kerja baik yang sederhana (membuka warung makan,



bengkel, dll) maupun yang modern (industri tekstil dan pengolahan). Bekerja bukan hanya berarti bergabung dengan suatu instansi atau perusahaan. Bila belum atau tidak bekerja pada instansi atau perusahaan, seseorang bias bekerja secara mandiri dengan berwirausaha, seperti beternak ayam, budidaya anggrek atau berdagang. Setiap individu harus bisa mengembangkan kemampuan atau bakatnya untuk mengenali peluang, seperti membuat produk baru, menentukan cara produksi baru, menyusun operasi untuk pengadaan produk baru, memasarkan, dan mengatur permodalan operasinya.

2. keterampilan pendukung lainnya seperti keterampilan teknologi computer, dan penguasaan bahasa asing. Dengan keterampilan pendukung individu diharapkan memiliki point plus dalam persaingan pencarian kerja dibanding pencari kerja lain.

Hal-hal yang bisa dilakukan pemerintah untuk mengatasi pengangguran antara lain:

1. Menciptakan lapangan kerja secara langsung.

Misalnya pemerintah melakukan proyek padat karya untuk membangun jalan, fasilitas air bersih, sanitasi, pembangunan gedung, dan lainnya yang dapat menyerap banyak penganggur.

2. Mempermudah investasi swasta.

Peraturan dan perijinan untuk investasi dipermudah seperti dalam membangun jalan tol yang dapat menyerap banyak tenaga kerja maupun untuk membangun perusahaan-perusahaan yang dapat membuka kesempatan kerja baru.

3. Memperbaiki daya saing produk Indonesia.

Hal itu dilakukan agar bisa bersaing di pasar internasional sehingga dapat meningkatkan eksport kita. Bila pesanan dari luar negeri meningkat maka produksi juga akan ditingkatkan sehingga pengangguran berkurang.

4. Meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Peningkatan kualitas tenaga kerja bisa melalui pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan formal melalui sekolah sedang pendidikan non formal dilakukan pemerintah dengan mengadakan Balai Latihan Kerja (BLK) dan kursus keterampilan lainnya untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

5. Menyelesaikan Undang-undang tenaga kerja.

Peraturan perundang-undangan yang jelas akan memudahkan dalam pengaturan apabila ada perselisihan tenaga kerja dan lebih memberi jaminan bagi investor asing bila mau mendirikan perusahaan di Indonesia.

Hal-hal yang dapat dilakukan sektor swasta dalam mengatasi masalah pengangguran antara lain:

1. Memberi kesempatan magang dengan bekerjasama dengan perguruan tinggi atau sekolah. Kesempatan magang diharapkan dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki peserta magang sebagai upaya pemberian bekal bekerja ataupun berwirausaha. Program magang ini akan memberi pemahaman secara lebih baik kepada calon tenaga kerja mengenai dunia kerja sesungguhnya. Dengan demikian, para calon tenaga kerja tersebut dapat mempersiapkan dirinya dengan berbagai kemampuan dan keterampilan yang memang dibutuhkan oleh dunia usaha.

## **B. Upaya Mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Mengingat dampak pemutusan hubungan kerja yang sangat merugikan, baik bagi karyawan yang terkena PHK maupun bagi tenaga kerja yang masih bekerja di perusahaan. Maka perlu adanya upaya untuk menghindari PHK dan mencari alternatif lain sehingga PHK tidak perlu dilakukan.

1. Pemerintah telah melarang dilakukannya PHK oleh pengusaha terhadap buruhnya, hal ini tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan yang

telah tercantum dalam Undang-Undang tersebut. Oleh karena itu sudah seharusnya pihak perusahaan/pengusaha mantaati peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang tersebut. Jika ada perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran dan melakukan PHK dengan alasan yang tidak dibenarkan maka sudah menjadi kewajiban pemerintah memberikan teguran ataupun sanksi sehingga tidak terulang lagi PHK yang tidak sesuai peraturan (Suwarto & Donni Juni Priansa: 2011).

2. Pemerintah tengah merencanakan kebijakan untuk meminimalisir terjadinya PHK oleh perusahaan-perusahaan terhadap karyawannya. Rencana ini ialah dengan memberikan insentif pajak kepada sektor industri menyusul pertumbuhan ekonomi yang tengah melambat. Adapun insentif yang diberikan pemerintah kepada pengusaha yang tidak menetapkan kebijakan PHK antara lain penundaan pembayaran pajak dan rencana kenaikan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP), sehingga banyak pekerja yang tidak terkena PPh, hal ini meringankan pengusaha yang selama ini mengganggu PPh dan tetap mendapat keuntungan ditengah pertumbuhan ekonomi yang melambat. Karena dikhawatirkan jika beban perusahaan semakin banyak maka perusahaan akan cenderung mengurangi karyawannya dengan melakukan PHK (Kemenperin: 2013).

3. Menurut Randal & Susan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan bahwa organisasi dapat menggunakan strategi berikut untuk menghindari PHK, yaitu:

*a. Job Sharing*

*Job sharing* melibatkan pengurangan jumlah jam kerja karyawan dan jumlah gajinya. Ini membantu perusahaan untuk mengurangi biaya buruh dan menciptakan produktivitas yang lebih tinggi karena karyawan dapat berkonsentrasi dengan jam kerja yang lebih sedikit, serta PHK tidak perlu dilakukan. Dengan pengurangan jam kerja setiap karyawan menjadi lebih sedikit maka diperlukan banyak karyawan

untuk melakukan produksi, sehingga tidak ada karyawan yang dibuang. Di sisi lain terjadi penghematan dana seperti dana bantuan untuk karyawan, asuransi pengangguran, biaya konsultan karir, dan bantuan untuk karyawan. Namun salah satu kekurangannya ialah biaya per karyawan biasanya membengkak karena biaya tunjangan merupakan pengaruh dari jumlah karyawan bukan jumlah kerja atau jumlah gaji.

#### b. Pensiun Awal

Perusahaan merangsang karyawannya untuk melakukan pensiun awal secara sukarela. Hal ini dilakukan dengan menawarkan insentif yang bisa mencakup uang pensiun lebih awal, bonus kas, serta insentif pelengkap lainnya. Kunci keberhasilannya ialah pengertian terhadap kebutuhan karyawan yang dijadikan sasaran pensiun awal (Randall & Susan: 1997).

4. Menurut saya upaya berikutnya ialah meningkatkan produktivitas perusahaan. Seperti telah dijabarkan dalam penjelasan di atas bahwa PHK bisa disebabkan karena kemunduran perusahaan, seperti menurunnya produktivitas akibat kurangnya bahan baku, menurunnya penjualan produk yang akhirnya menurunkan kemampuan perusahaan untuk menjamin kesejahteraan seluruh karyawan dan akhirnya melakukan PHK terhadap sebagian karyawannya. Untuk itu upaya peningkatan produktivitas perusahaan merupakan salah satu alternatif untuk menghindari terjadinya PHK, dengan meningkatnya produktivitas maka perusahaan akan semakin memerlukan banyak karyawan untuk melakukan proses produksi dan PHK tidak perlu dilakukan, justru bisa melakukan rekrutmen karyawan yang nantinya mengurangi pengangguran.
5. Langkah/upaya berikutnya ialah memperdayakan dan meningkatkan kinerja karyawan yang telah ada sehingga tidak perlu dilakukan pergantian karyawan dan melakukan PHK terhadap karyawan yang lama. Peningkatan kinerja ini perlu dilakukan secara aktif oleh

karyawan dan dengan didukung oleh perusahaan. Dengan kinerja yang baik maka sebuah perusahaan tidak perlu melakukan pergantian karyawan, justru produktivitas akan meningkat tanpa melakukan PHK. Sebuah perusahaan tentunya ingin terus meningkatkan kualitas karyawannya untuk menunjang peningkatan produktivitas. Suatu perusahaan menganggap bahwa pekerja professional adalah tenaga kerja yang baru lulu sehingga cenderung melakukan regenerasi karyawan. Padahal jika dilihat lebih jauh seorang karyawan yang lebih lama bekerja diperusahaan tersebut lebih memiliki keterampilan dan mengenal perusahaan sehingga hanya perlu dilakukan pelatihan lebih lanjut untuk meningkatkan kompetensinya.

6. Faktor penggunaan tenaga mesin dalam sebuah proses produksi mengakibatkan kurang diperlukannya lagi tenaga manusia karena proses produksi akan berjalan secara otomatis oleh mesin. Hal ini juga telah dibahas dalam penjabaran di atas, oleh karena itu pengurangan penggunaan teknologi mesin dalam proses produksi perlu dilakukan dan tetap menggunakan tenaga manusia dalam proses-proses tertentu yang masih bisa dilakukan secara efektif oleh tenaga manusia. Dalam hal ini mungkin tenaga mesin lebih efektif digunakan, namun kesadaran pengusaha akan pentingnya pekerjaan bagi orang lain perlu ditumbuhkan sehingga dapat mengurangi penggunaan mesin. Dari pihak pekerja juga perlu membuktikan bahwa dengan dilakukan secara manual produk yang dihasilkan akan lebih berkualitas, sehingga PHK tidak perlu dilakukan.
7. Pembatasan impor produk luar negeri harus dibatasi karena hal tersebut tentu saja dapat menurunkan tingkat penjualan produk dalam negeri. Jika penjualan produk dalam negeri menurun maka secara otomatis produsen-produsen dalam negeri mengalami penurunan pendapatan dan berpotensi bangkrut. Jika hal tersebut terjadi maka pengusaha/perusahaan akan menetapkan kebijakan PHK untuk

mengurangi biaya operasional. Pembatasan impor bertujuan agar masyarakat lebih memilih produk dalam negeri sehingga memajukan sector industry dalam negeri. Dalam hal ini peran pemerintah sangat diperlukan, karena mengingat bahwa pemerintahlah yang memiliki otoritas untuk mengatur jumlah impor dan ekspor. Pemerintah tentunya perlu memperhatikan bahwa semakin banyak barang diimpor akan semakin mematikan produk dalam negeri dan tentunya menghambat pertumbuhan sektor industri yang selama ini menyerap banyak tenaga kerja.

Mengutamakan jalur perundingan jika terjadi konflik antara pengusaha dengan karyawan. PHK bisa dipicu oleh ketidakpuasan antar pengusaha dan karyawan seperti akibat ketidakjujuran, kesalahan karyawan, dan protes karyawan terhadap perusahaan. Untuk menghindari PHK akibat munculnya permasalahan tersebut maka perlunya penerapan jalan perundingan dan perdamaian untuk menyelesaikan berbagai permasalahan, hingga dapat ditemukan jalan keluar selain pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya.

Hingga saat ini PHK memang belum sepenuhnya dapat dihindari, perusahaan/pengusaha masih ada yang menetapkan kebijakan PHK. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan dampak buruk bagi karyawan. Jika PHK memang tidak bisa dihindari atau tidak ada jalan keluar lain maka perlu adanya upaya dan kebijakan untuk mengurangi dampak dan permasalahan yang timbul setelah PHK terjadi. Berikut beberapa kebijakan dan upaya yang bisa diterapkan:

1. Pemberian bantuan bagi karyawan yang di PHK

Menurut peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI. No: Per.05/Men/III/2010 tentang bantuan keuangan bagi tenaga kerja peserta program jaminan sosial tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Pasal I menyatakan bahwa kerja peserta program jaminan sosial

tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja diberi bantuan keuangan dari PT. Jamsostek (Persero), yang mana persyaratan untuk memperoleh bantuan tersebut diatur dalam pasal selanjutnya (pasal 2, 3, dan 4) (Suwanto & Donni Juni Priansa: 2011)

2. Mengkomunikasikan akan adanya rencana pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan akan mempersiapkan diri mencari pekerjaan lain setelah berhenti dari perusahaan. Dengan pemberitahuan dan perundingan sebelumnya maka karyawan akan lebih siap menerima kenyataan adanya PHK. Pengumuman tentang akan adanya PHK ini bisa dilakukan kurang lebih 2 bulan sebelum pemberhentian. Pengkomunikasian ini juga menyangkut alasan-alasan diberlakukannya PHK bagi sebagian karyawan, serta prosedur dalam melaksanakan PHK, sehingga karyawan diharapkan dapat menerima keputusan tersebut dengan mengetahui alasannya. (Siswanto: 2002)
3. Pemberian kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya terputus dengan perusahaan, terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak. Hal ini telah diatur dalam pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pemberian kompensasi sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja dipengaruhi oleh masa kerja dan alasan pemutusan hubungan kerja karyawan yang di PHK, yang ketentuannya termuat dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini juga telah diatur dalam Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja 1982 Organisasi perburuhan internasional (ILO) Pasal 12. (Suwanto & Doni Juni Priansa: 2011).
4. Bagi seorang karyawan yang mengalami PHK, berwirausaha merupakan salah satu alternatif mata pencaharian selain mencari pekerjaan di perusahaan lain. Dengan berwirausaha seseorang akan menjadi lebih mandiri dan mampu mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya tanpa terikat dengan perusahaan. Namun selama ini

banyak kendala bagi seseorang untuk membuka sebuah usaha baru yaitu modal. Terkadang ketika suatu ide muncul justru modal menjadi salah satu kendala untuk merealisasikan ide tersebut. di sinilah peran pemerintah diperlukan untuk mendukung masyarakat membuka usaha. Dukungan ini bisa berupa pemberian modal atau pinjaman modal dengan bunga rendah. Seperti selama ini adanya BLT, PNPM. Kesempatan ini seharusnya mampu dimanfaatkan masyarakat untuk menjadi lebih produktif. Dengan berwirausaha tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan pribadi tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja baru. Semangat berwirausaha inilah yang perlu ditumbuhkan dalam masyarakat Indonesia saat ini.

### **C. Upaya untuk Mengatasi Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

Pengurusan (kewenangan) penempatan tenaga kerja luar negeri masih merupakan kewenangan pemerintah pusat, namun demikian belum didukung dengan sumber pembiayaan yang memadai. Untuk menanggulangi permasalahan TKI yang telah dibahas di atas yang perlu dilakukan oleh pemerintah adalah (Adrian Sutedi, 2009: 243-244):

1. Peningkatan pemahaman masyarakat mengenai proses mekanisme penempatan tenaga kerja ke luar negeri guna memperkecil penempatan TKI tanpa dokumen (ilegal) serta pelarian TKI dari tempat kerja.
2. Meningkatkan status perangkat hukum dalam penempatan tenaga kerja luar negeri.
3. Menjalin kerja sama bilateral dengan negara-negara penerima TKI maupun dengan sesama pengirim.
4. Promosi dan analisis pasar kerja internasional, serta memanfaatkan pasar kerja formal secara maksimal.



5. Integrasi dan koordnasi pelayanan penempatan berbasis *online*, terutama dengan instanspenentu dokumen TKI di daerah pusat maupun perwakilan RI di luar negeri.
6. Memberikan perlindungan hukum dan pembelaan hak TKI di dalam dan di luar negeri.
7. Mendorong profesionalisme PJTKI dan lembaga penempatan lainnya agar mampu meningkatkan perlindungan dan kualitas calon TKI, sehingga bisa bersaing di pasar kerja sektor fomal.
8. Memberdayakan serta melaksanakan rehabilitasi fisik, mental dan sosial bagi TKI yang mengalami musibah.
9. Meningkatkan kapasitas kerja organisasi pengelolaan program PTKLN di dalam maupun pada perwakilan RI di luar negeri.

Menurut Fredy H Tulung, dkk (2011: 76-77) upaya penanganan masalah TKI dapat dilakukan melalui beberapa cara sebagai berikut:

1. Pencegahan (*Prevention*)

Sebelum terjadi masalah pada TKI di luar negeri dan sekaligus belajar dari pengalaman menangani masalah di masa lalu, maka tahap pencegahan harus ada. Berikut merupakan langkah-langkah encegahan dapat dilakukan:

- a. Program Pembuka

Setiap TKI yang baru datang di suatu negara tujuan diharuskan melapor terlebih dahulu ke KBRI sebelum mulai bekerja.

- b. Kunjungan Pelayanan Kekonsuleran

Langkah ini diperlukan agar konsulat Indonesia tidak menunggu masalah datang terlebih dahulu tetapi bisa bertindak sebelum masalah muncul.

c. Pendidikan dan Pelatihan bagi TKI

Sebaiknya di luar negeri TKI juga mendapat pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi atau situasi di negara tujuan TKI tersebut.

d. Penguatan Instrumen Hukum

Instrumen hukum di kedua negara baik Indonesia maupun negara tujuan TKI sebaiknya diperkuat lagi sehingga tidak ada kemungkinan untuk disalahgunakan oleh pihak-pihak tertentu.

e. Melakukan Sosialisasi

Sosialisasi pelayanan publik dan akses konsuler terkait dengan data dan penyampaian informasi, serta pelayanan dan perlindungan hak-hak WNI terkait masalah keimigrasian, kewarganegaraan, kependudukan dan informasi mengenai hak-hak WNI yang bermasalah atau terlantar.

f. Pendidikan dan Pelatihan Secara Terpadu

Sebelum keberangkatan ke negara tujuan TKI sebaiknya para TKI diberi bekal yang cukup melalui pelatihan dan pendidikan mengenai aspek-aspek apa saja yang akan dijalankan di sana. Selain itu harus ada penyuluhan tentang dokumen-dokumen apa saja yang harus dipersiapkan dan bagaimana memprosesnya.

2. Deteksi awal

a. Penguatan, Pembenahan dan Sinkronisasi Pendataan

Data diri setiap TKI yang berangkat ke luar negeri haruslah lengkap dan rapi tersimpan dalam sebuah database.

b. Pemberdayaan Masyarakat Indonesia di Wilayah Akreditasi

Dapat diartikan sebagai wilayah penempatan atau wilayah kerja. Pemberdayaan TKI ini sangat penting karena kinerja mereka harus tetap ditingkatkan.

c. Penguatan Jejaring Kerja dan Koordinasi

Harus ada penguatan di antara lembaga-lembaga terkait dengan berbagai unsur masyarakat dan media agar lebih mudah melakukan koordinasi baik di dalam maupun di luar negeri. Contohnya adalah Tim Pemulangan TKI Bermasalah yang melibatkan berbagai lembaga yang terkait.

d. Pengawasan Exit Point

Exit Point (bandara, pelabuhan, perbatasan negara) merupakan pintu penghubung untuk memasuki negara tujuan. Oleh karena itu harus ada pengawasan ketat agar tidak terjadi gangguan ataupun kecurangan yang dilakukan oleh pihak tertentu.

3. Upaya Perlindungan

Pada tahap ini umumnya masalah sudah terjadi kemudian segera ditangani oleh pihak yang berwenang. Tujuannya agar TKI tetap mendapat penanganan sedemikian rupa secara cepat dan efektif. Langkah-langkahnya antara lain:

a. Optimalisasi Satgas di Perwakilan RI

Memberikan pelayanan dan perlindungan bagi WNI dan khususnya TKI.

b. Manajemen Shelter

Rumah perlindungan didirikan untuk memberikan tempat tinggal sementara bagi TKI, terutama bagi yang memiliki masalah. Manajemen yang baik adalah yang dapat memberikan

perlindungan, penampungan, bantuan hukum, konseling dan pelayanan kesehatan.

c. Pemberian Bantuan Hukum, Sosial dan Kemanusiaan

Dalam bidang sosial dan kemanusiaan bisa berupa dana, sedangkan dalam bidang hukum dapat berupa bantuan advokasi untuk TKI di luar negeri yang mendapat vonis hukuman mati.

d. Penegakan Hukum

Pemerintah harus menindak dengan tegas pihak-pihak yang merugikan proses pengiriman atau pelatihan TKI di dalam negeri, seperti misalnya dalam pemalsuan dokumen. Untuk di luar negeri dibutuhkan adanya perjanjian antar dua negara (Bilateral Agreement) agar ada peraturan yang lebih mengikat secara hukum.

#### **D. Upaya Mengatasi Permasalahan Eksploitasi Pekerja Anak**

Pekerja anak merupakan suatu keadaan yang sangat tragis, karena dengan bekerja maka anak-anak tidak akan mendapatkan pendidikan, dengan tidak adanya pendidikan berarti mengakibatkan anak masuk kedalam jurang kemiskinan. Proses penanggulangan terhadap pekerja anak dapat dikatakan merupakan suatu hal yang sulit dipecahkan bahkan dikatakan belum ada cara untuk benar-benar mengefektifkan pemberantasan pekerja anak.

Kebijakan untuk mengatasi permasalahan eksploitasi pekerja anak dituangkan dalam Undang-undang ketenagakerjaan pada pasal 2 menetapkan dengan tegas bahwa "*anak tidak boleh menjalankan pekerjaan*". Larangan tersebut, yaitu tidak boleh menjalankan pada waktu kapanpun, tidak boleh menjalankan pekerjaan di perusahaan jenis apapun dan tidak boleh menjalankan suatu pekerjaan macam apapun juga, menurut penjelasan-penjelasan pasal 2 tersebut, maksudnya ialah untuk menjaga kesehatan dan pendidikannya. Badan anak masih lemah untuk menjalankan

pekerjaan, apalagi yang berat. Pekerjaan yang ringanpun merugikan kemungkinan kemajuan kecerdasan anak.

Banyak anak-anak yang rentan terlibat dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan bahwa anak usia dibawah 18 tahun membutuhkan perlindungan khusus terhadap bahaya pekerjaan dan eksploitasi, yaitu:

1. Kepres No. 59 Tahun 2002 tentang rencana aksi nasional (RAN) penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (BPTA).
2. Undang-Undang Perlindungan Anak (UU PA) yang bertujuan untuk melindungi anak dari eksploitasi dan seksual.
3. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang memberikan kerangka hukum baru mengenai pekerjaan bagi anak-anak berusia dibawah 18 tahun.
4. Kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk menjamin bahwa anak-anak harus menyelesaikan pendidikan dasar 15 tahun.
5. Undang-Undang No. 21 tahun 2007 tentang pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (PTPPO) yang memberikan perlindungan terhadap anak-anak yang diperdagangkan dan dieksploitasi.
6. UU No. 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak yang memberikan kewajiban, tanggung jawab dan peran kepada negara dalam melindungi anak-anak.
7. UU No. 20 tahun 1990 tentang pengesahan konvensi mengenai usia minimal anak diperbolehkan bekerja

Semua peraturan-peraturan diatas jelas dimaksudkan untuk melindungi anak-anak, agar anak-anak sebisa mungkin jangan ditugaskan mencari nafkah terlebih dahulu, agar anak-anak dibebaskan dari pekerjaan-pekerjaan yang berat, agar anak-anak tidak terperas tenaga kerjanya, dan agar anak-anak masih diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan demi masa depan dan kelangsungan hidupnya (Gunawi Kartasapoetra, 1983: 98).

Penanggulangan yang bersifat preventif dan represif merupakan uapaya yang efektif. Adapun penanggulangan tersebut adalah:

1. Tindakan *preventif*
  - a. Diperlukan adanya peningkatan pendidikan untuk pekerja anak sehingga mereka tidak bekerja melainkan sekolah sesuai dengan pendidikan masing-masing
  - b. Diperlukan adanya kepedulian dari Pemerintah tentang biaya sekolah anak kurang mampu agar anak dapat bersekolah dengan biaya yang murah
  - c. Diperlukan adanya pembinaan hukum secara menyeluruh melalui penyuluhan kepada masyarakat tentang larangan mengeksploitasi anak sebagai pekerja anak
  - d. Diperlukan adanya kepedulian dari instansi terkait tentang larangan mempekerjakan anak dibawah umur
  - e. Pemerintah melakukan razia-razia terhadap perusahaan yang mempekerjakan anak di bawah umur
2. Tindakan *represif*
  - a. Mengambil tindakan tegas terhadap pelaku eksploitasi anak yang tidak bertanggung jawab seperti pemilik atau pengelola perusahaan yang telah nyata mempekerjakan anak sebagai pekerja di perusahaan mereka
  - b. Memberikan pembinaan tentang larangan mempekerjakan anak kepada orang tua agar mereka mengetahui bahwa mempekerjakan anak merupakan tindakan pidana

- c. Mengefektivkan sanksi yang ada dan memperberat sanksi pidana terhadap pelaku yang melanggar Undang-undang tentang perlindungan anak

### **E. Upaya Mengatasi Pelecehan Pekerja Wanita**

Upaya mengatasi pelecehan pekerja wanita dapat dilakukan dengan pemberdayaan wanita sebagai mitra sejajar pria. Pemberdayaan wanita sebagai mitra sejajar pria adalah kondisi dimana pria dan wanita memiliki kesamaan hak dan kewajiban yang terwujud dalam kesempatan, kedudukan, peranan yang dilandasi sikap dan perilaku saling membantu dan mengisi disemua bidang kehidupan. Untuk mencapai kesetaraan pria-wanita dapat dilakukan dengan pemberdayaan psikologi, social budaya, ekonomi dan politik yang berkaitan erat satu sama lain, karena dengna adanya jaringan kerjasama diantaranya yang saling memberdayakan dapat tercipta transformasi sosial dimana tidak ada penekanan dan pembudakan terhadap kaum perempuan. Strategi pemberdayaan dapat melalui pendekatan individual , kelompok atau kolektif dengan saling mmeberdayakan sesame wanita dalam kelompok atau organisasi, khususnya organisasi wanita. Upaya saling memberdayakan ini meliputi usaha menyadarkan, mendukung, mendorong, dan membantu menegmbangkan potensi yang etrdapat pada diri individu, sehingga menjadi manusia mandiri tetapi tetap berkepribadian. (Onny & Pranarka, 1996: 200-201)

Dengan pemberdayaan yang dilakukan terhadap perempuan maka akan menjadi bekal bagi perempuan untuk memasuki dunia pekerjaan, sehingga wanita mempunyai ketrampilan dan kemampuan dibidang keahlianya. Dengan hal tersebut akan menghindarkan wanita dari pelecehan

yang dilakukan oleh kaum laki-laki, karena melalui pemberdayaan perempuan akan tau bagaimana harus bersikap dan membatasi diri sesuai dengan hak dan kewajiban pekerjaannya.

Menurut Friedman (1992: 116) yang penting dan perlu diperhatikan bagi pemberdayaan wanita adalah:

- a. Menguasai ketrampilan, pengetahuan dan informasi yang berkaitan dengan tugas-tugas wanita, seperti belajar membaca
- b. Memperluas kesempatan meningkatkan pendapatan yang berasal dari hasil bumi, peternakan atau hasil usaha lainnya yang menjamin wanita dapat mengontrol/mengendalikan pendapatannya sendiri.
- c. Menghemat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, misalnya dengan cara mengatasi permasalahan untuk mendapat air dan bahan bakar; memperoleh peralatan dapur yang lebih baik atau canggih; tersedianya akses bagi fasilitas masyarakat; yayasan penitipan bayi dan anak; angkutan umum dan jasa yang memadai
- d. Memperbaiki pelayanan kesehatan, termasuk penerangan keluarga berencana dan mempunyai akses atas pelayanan dan penggunaan peralatan secara murah (Onny & Pranarka, 1996: 227)

#### **F. Upaya Mengatasi Pengupahan yang Tidak Layak**

Di Indonesia, hingga saat ini kebijakan upah minimum masih menjadi acuan pengupahan bagi buruh. Kebijakan upah minimum yang diambil oleh Pemerintah Indonesia pada akhir 80-an menandai dimulainya campur tangan Pemerintah dalam menentukan tingkat upah (Manning, 1998; Surhayadi dkk., 2002). Pemikiran dasar penetapan upah minimum adalah bahwa upah minimum merupakan langkah untuk menuju dicapainya penghasilan yang layak untuk mencapai kesejahteraan pekerja untuk memperhatikan aspek produktivitas dan kemajuan perusahaan. UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa upah minimum yang diterima buruh seharusnya mampu memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL).



UU ini kemudian diterjemahkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-17/Men/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, yang mengatur bahwa Upah Minimum ditetapkan oleh Kepala Daerah dalam hal ini Gubernur/Bupati/Walikota setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan yang melakukan survei KHL. Dari sisi Pengusaha meliputi keberatan Pengusaha terhadap kenaikan tahunan upah minimum dianggap sebagai beban sedangkan di sisi Pekerja persoalan yang muncul meliputi tak patuhnya pengusaha terhadap ketentuan upah minimum daya bayar upah minimum yang rata-rata hanya dapat memenuhi 80% KHL yang dijadikan dasar penetapan upah minimum. Persoalan lain adalah kebijakan Upah minimum yang sebenarnya hanya ditujukan untuk buruh lajang dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, kemudian diberlakukan juga untuk buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dan menjadi upah maksimum karena pengusaha pada umumnya tidak mau memberikan upah lebih dari upah minimum. Karena diberlakukan juga untuk buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dan sebagian besar sudah berkeluarga, maka upah minimum yang perhitungannya didasarkan pada KHL buruh lajang, tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga buruh yang sudah berkeluarga.

Persoalan lain dalam upah minimum adalah dibukanya peluang penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 serta tidak efektifnya peraturan mengenai pemberian sanksi bagi perusahaan yang melakukan dalam pelanggaran terhadap peraturan pemberian upah minimum. Dalam peraturan tersebut di atas, disebutkan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok plus tunjangan tetap. Sementara itu, dalam UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah

pokok dan tunjangan tetap. Dalam kenyataannya, mengubah komposisi tersebut merupakan praktik yang umum dilakukan oleh Perusahaan.

Beberapa upaya yang dapat memperbaiki kesejahteraan para tenaga kerja ditinjau dari pengupahan adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan upah minimum regional (UMR) sesuai dengan kehidupan yang layak.
- b. Pengefektifan kembali peraturan mengenai pemberian sanksi bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan tentang pemberian upah pekerja.
- c. Adanya kesepakatan atau perjanjian antar perusahaan dan pekerja mengenai penentuan besarnya upah yang diberikan kepada pekerja
- d. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan sanksi sesuai UU Ketenagakerjaan apabila pengusaha membayar upah lebih rendah dari UMK yang ditetapkan akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

### **G. Upaya Mengatasi Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja merupakan salah satu resiko yang harus ditanggung oleh pekerja dan pemberi kerja akibat dilakukannya suatu pekerjaan. Kecelakaan kerja dapat terjadi akibat faktor alam seperti bencana alam ataupun faktor manusia (human error). Kecelakaan kerja akibat faktor alam antara lain ditimbulkan oleh bencana alam seperti tanah longsor, gunung meletus, banjir, gempa bumi, angin rebut dan lain sebagainya. Sedangkan kecelakaan kerja akibat faktor manusia dapat terjadi karena kelalihan pekerja, sebagai contoh tersengat aliran listrik tegangan tinggi, terjepit lift, terjatuh dari gedung bertingkat, tertimpa benda dan lain sebagainya.

Kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan hal di atas adalah diberlakukannya K3 atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pemberlakuan

prinsip K3 diharapkan dapat meminimalisir resiko dampak terjadinya kecelakaan kerja.

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi terjadinya kecelakaan kerja antara lain:

1. Mendirikan bangunan tahan gempa
2. Membekali alat pengaman bagi pekerja
3. Menyusun SOP atau standar operasional prosedur dalam setiap pekerjaan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika

Freddy H. Tulung, dkk. 2011. *Paket Informasi Publik (Tantangan dan Kebijakan Tenaga Kerja di Luar Negeri)*. Jakarta: Kementrian Komunikasi dan Informatika.

Gunawi Kartasapoetra. 1983. *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bndung: Amico

[http://eprints.undip.ac.id/1178/1/analisis\\_faktor\\_tingkat\\_h.32.pdf](http://eprints.undip.ac.id/1178/1/analisis_faktor_tingkat_h.32.pdf). Diambil dari internet pada hari Minggu, 24 Oktober 2010.

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/pengangguran-definisi-dimensi-dan-bentuk-pengangguran.html>. Diambil dari internet pada hari Minggu, 24 Oktober 2010.

<http://www.kemenperin.go.id/artikel/6997/Pemerintah-Siapkan-Insentif-Pengurangan-Pajak>. diakses pada 19:25 hari senin 30 september 2013.

[http://organisasi.org/macam\\_jenis\\_tenaga\\_kerja\\_berdasarkan\\_keahlian\\_kemampuan\\_terdidik\\_terlatih\\_tidak\\_terdidik\\_dan\\_tidak\\_terlatih](http://organisasi.org/macam_jenis_tenaga_kerja_berdasarkan_keahlian_kemampuan_terdidik_terlatih_tidak_terdidik_dan_tidak_terlatih)

Onny S Prijono & A.M.W Pranarka. 1996. *Pemberdayaan; Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies.

Randall, Schuler S & Susan, Jackson E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Siswanto Sastro H. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudrajad. 2011. *Kiat Mengentaskan Pengangguran dan Kemiskinan melalui Wirausaha*. Jakarta : Bumi Aksara

Suwarto & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.*

#### **SOAL LATIHAN**

1. Kebijakan apa yang paling tepat diberlakukan untuk menghindari terjadinya pengangguran dan PHK?
2. Berikan usul dari anda pribadi mengenai kebijakan yang harus dilakukan pemerintah untuk mengatasi permasalahan TKI!
3. Langkah apa yang akan anda berikan untuk menghindari pengupahan yang tidak layak?
4. Bagaimana sikap anda jika melihat peristiwa pelecehan terhadap pekerja wanita?
5. Apa yang harus dilakukan pemerintah dalam menegakkan peraturan larangan mempekerjakan anak?

6. Apa yang dapat dilakukan seorang pekerja untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja?
7. Upaya apa yang dapat dilakukan individu untuk mengatasi berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan?