

SUATU STUDY TENTANG SUMBER-SUMBER HUKUM ADAT MELAYU SERUMPUN

**H.Suwardi Mohammad Samin
Dosen Hukum Adat Melayu Riau
Fakultas Hukum Universitas Riau Pekanbaru, Indonesia**

Abstrack

Suatu study tentang Sumber-Sumber Hukum Adat Melayu Serumpun, dimaksudkan untuk mengkaji materi inti dari sumber-sumber lisan dan tertulis yang bertolak dari permasalahan “Apakah dari sumber-sumber tersebut dapat diangkat suatu teori melahirkan: Disiplin ilmu pengetahuan “Hukum Adat Melayu Serumpun”? Kajian ini diklasifikasikan atas butir-butir: Sejarah Kebudayaan Melayu, Unsur-unsur dan Nilai-Nilai kebudayaan Melayu, diantaranya terdapat Adat yang berisi Sumber-sumber Hukum Adat Melayu Serumpun yaitu : lisan dan tertulis. Sumber-sumber lisan menjelaskan berbagai issu/cases, diantaranya berpatokan kepada adat yang diadatkan, cupak nan dua, gantang nan pepat di Minangkabau, patang larang yang tidak boleh dilanggar, tertuang dalam ungkapan-pepatah-petitih, tunjuk ajar, dalam Adat sebenar Adat “bersendikan Syarak dan Kitabullah. Keadilan menjadi tuntutan masyarakat Melayu seperti dinyatakan dalam ungkapan : Raja Adil, Raja disembah, Raja zalim raja disanggah. Dari sumber-sumber tertulis ditemukan juga berbagai issu/cases seperti : disebutkan oleh UU Kitab Tanjung Tanah, Kanon Malaka, Pahang, Kedah dan UU lima pasal Riau, Bab Al Qawai’d dari Siak didalamnya tergambar ketentuan-ketentuan, peraturan yang menyatakan tidak boleh dilakukan atau tidak dibenarkan dilakukan masyarakat, dan jika dilanggar diberikan sanksi yang diukur dengan denda menurut wang yang berlaku dan timbangan. Berbagai issu/cases tergambar dari sumber-sumber tsb. terutama berkaitan dengan sub-sub disiplin Ilmu Hukum Adat seperti : Sejarah Hukum Adat Melayu, System Hukum Adat Melayu, menentukan corak dan bidangnya, Persekutuan Adat, Adat Perseorangan, Hukum Adat Kekeluargaan, Hukum Adat Perkawinan dengan harta dan warisannya, harta hutan-tanah, Hukum Hutang-piutang dan Hukum Perjanjian Adat serta Delik Hukum Adat Melayu itu sendiri. Kenyataan dan kondisi tersebut diatas, memberi petunjuk bahwa sumber-sumber yang dikaji terdapat di berbagai wilayah di Nusantara ini seperti di Palembang, Jambi Minangkabau, Riau, Kepulauan Riau dan di beberapa Negeri di Tanah Semenanjung Malaysia. Dengan demikian Hukum Adat Melayu dapat diangkat sebagai ilmu pengetahuan Hukum Adat Melayu Serumpun. Kiranya study ini akan membantu pihak-pihak ilmuan Hukum Adat sehingga diperkaya dengan Ilmu Penegetahuan Hukum Adat Melayu Serumpun.

Kata kunci : Sumber Hukum, Adat, Melayu, Serumpun

1.0 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tajuk ini disajikan pada Seminar di Kampus Universiti Islam Malaka pada 21 November 2017 sebagai suatu pemikiran dan hasil kajian yang telah dilakukan sejak beberapa tahun berselang selama 2010—2017 ini. Kajian yang dilakukan ini sebagai tenaga dosen (Pensyarah) di Fakultas Hukum Universiti Riau Pekanbaru-Indonesia dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Indonesia : Dharma Pendidikan dan Pengajaran, Dharma Penelitian dan Dharma Pengabdian kepada Masyarakat.

Untuk keberhasilan tugas-tugas tersebut telah disusun Rencana Kegiatan Belajar-Mengajar serta berhasil menyusun Buku Bahan Ajardengan Tajuk buku : Hukum Adat Melayu Riau, disusun oleh suatu Tim (Prof. Drs. Suwardi Ms, Rahmad Hendra, SH. M. Kn, Hayatul Ismi, SH, MH, dan Ulfiah Hasanah, SH, M. Kn yang diterbitkan oleh Alaf Riau bekerjasama dengan Lembaga Adat Melayu Riau

pada 2011. Buku bahan ajar ini dilengkapi dengan sumber-sumber hukum, baik lisan maupun tertulis yang berasal dari Negeri –Negeri Rumpun Melayu, di Nusantara ini.

Fakulti Hukum Universiti Riau mempunyai visi menjadi Fakultas Hukum yang Unggul dibidang Ilmu Pengetahuan Hukum berbasis Kebudayaan Melayu yang merujuk kepada Peraturan Daerah Riau Nomor 36 tahun 2001, yaitu Riau menjadi Pusat Perekonomian dan Pusat Kebudayaan Melayu yang agamis, adil dan sejahtera di Asia Tenggara pada 2020.

Sejalan dengan itu Mata Kuliah Hukum Adat Melayu Riau disajikan kepada Mahasiswa program S1 (Sarjana) untuk dipelajari pada semester V (semester Ganjil) setiap tahun dengan beban study sebesar 2 Satuan Kredit Semester (SKS).

1.2 Permasalahan

Mengapa kiranya tajuk ini perlu diangkat dan dikaji pada saat ini secara mendalam oleh Seminar dan khususnya dibidang ilmu Hukum atau perlukah diteruskan di pertemuan lain kajiannya supaya mampu memperkaya khasnya Ilmu Hukum Adat Melayu di Negeri-Negeri Serumpun ?

1.3 Hipotesis

Jika ketentuan Adat Melayu sudah dilanggar termasuk ketentuan-ketentuan pantang larang dilanggar, maka Pemuka Adat wajib melakukan tuntutan supaya Hukum Adat berjalan menurut alur dan patutnya dan tegak sesuai dengan filsafat Adatnya : Adat bersendikan Syarak, Syarak bersendikan Kitabullah, Syarak mengata, Adat memakai, Allah kan mengutuk dan meng azab pula mereka yang melanggar tersebut.

1.4 Tujuan dan sasaran

1.4.1 Tujuan

Sesuai dengan kondisi diatas itu sangat patut diajukan tajuk tersebut pada seminar ini untuk dapat peserta seminar berperanserta aktif melalui pertanyaan dan tanggapan sehingga terespon dan termotivasi untuk memperkaya materi ini guna pada masa mendatang Ilmu Hukum di Negeri-Negeri Serumpun dapat mempunyai cabang Ilmu Hukum Adat Melayu Serumpun.

1.4.2 Sasaran

Sasaran yang diharapkan dapat dicapai pada sajian dan diskusi pada seminar ini yaitu :

Sebagian besar Peserta Seminar mampu memahami dan mengerti bahasan tajuk ini sehingga mereka mampu memberi masukan baik pertanyaan maupun tanggapan yg bernas sehingga memperkaya materi ini dan kiranya memberi jalan yang terbuka luas untuk Hukum Adat Melayu Serumpun ini akan menjadi objek study bagi pelajar-mahasiswa yang mengambil bidang ini sebagai cabang ilmu pengetahuan dalam ilmu Hukum.

1.5 Pendekatan dan method

A. Pendekatan kajian ini merujuk kepada ilmu pengetahuan sosial (social science), khususnya cabang / disiplin ilmu pengetahuan Hukum (Law science).

B. Method kajian yaitu menggunakan method ilmu hukum (Law science method), menggunakan tehnik pengumpulan informasi dan data yang valid serta reliabel diteruskan dengan pengujian hypothesis, verifikasi serta analisis sehingga dapat seterusnya mengambil suatu keputusan yang akurat sebagai suatu theory dalam ilmu pengetahuan Hukum, khususnya Ilmu Hukum Adat Melayu Serumpun.

1.6 Ruang Lingkup

Kajian ini akan membahas sejumlah sub-tajuk sebagaimana tercantum pada bagian-bagian dibawah ini:

1. Sejarah Kebudayaan Melayu;
2. Unsur-Unsur dan Nilai-Nilai Kebudayaan Melayu;
3. Sumber-sumber Hukum Adat Melayu Serumpun;
4. Bahasan tentang Sumber-Sumber Hukum Adat Melayu Serumpun ;
5. Kesimpulan dan Saran-Saran

Bertolak dari pokok-pokok sub--tajuk diatas akan dapat diangkat butir-butir bernas yang akan memotivasi kita untuk memberikan pemikiran sesuai dengan tajuk makalah ini hingga dapat memperkaya khasanah ilmu Hukum Adat Melayu Serumpun di Negeri-Negeri Serumpun yang berbudaya Melayu ini.

2.0 SEJARAH KEBUDAYAAN MELAYU

Sub tajuk ini diharapkan dapat memberikan kejelasan secara komprehensif dan mampu mengaitkan dengan jawaban terhadap permasalahan serta mengacu kepada tujuan serta sasaran yang diajukan diatas. Pengertian : Sejarah Kebudayaan Melayu ialah peristiwa masa lampau berdasarkan bukti-bukti tertulis dan sumber lain tentang cipta, rasa, karsa, dan karya manusia sebagai individu serta masyarakat atau system berpikir, merasakan, berkehendak sehingga berwujud kebudayaan berupa: benda dan non-benda (Koentjoroningrat, 1975).

Melayu menurut Von Heine Geldren (ahli prehistory) ialah merupakan ras Melayu Polinesia (Austronesia) yaitu pecahan ras Austria. Ras Melayu Polinesia ini menjadi pendukung kebudayaan Neolitikum dengan perkakasnya kapak persegi dan tersebar di Nusantara bagian barat (Indonesia Barat dan Semenanjung Malaysia). Pendapat ini didukung oleh Dr. H. Kern (ahli bahasa) bahwa bahasa dari pendukung kebudayaan tersebut berbahasa Austronesia (Melayu Polinesia) dengan persebarannya dari pulau Paska di timur (Pasifik) dan di Madagaskar (Atlantik) di barat sampai pulau Selandia baru di Selatan (Soekmono, 1984). Dengan demikian bahwa sejarah Kebudayaan Melayu ialah masa lampau berdasarkan bukti-bukti tertulis dan sumber lain dari masyarakat Melayu-Polinesia (Austronesia). Maksudnya pula kebudayaan itu ialah keserumpunan bahasa-bahasa di Semenanjung Melayu sampai Polinesia (Slamet Mulyono, 1982).

Merujuk kepada buku Sejarah Melayu atau Sulalatu's Salatin, karya Tun Sri Lanang (1612), artinya Peraturan segala Raja-Raja.

Melayu iatu di Indonesia dikenal sebagai suatu suku yang tersebar diberbagai provinsi, kabupaten atau kota yang berbahasa Melayu, beragama Islam dan beradat Melayu. Di Malaysia sebagai bangsa dan bahasa (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Secara umum dikenal iatu orang-orang yang berbahasa Melayu, beradat-istiadat Melayu, beragama Islam.

Jadi, Sejarah Kebudayaan Melayu iaitu hasil pemikiran (cipta), perasaan (rasa), kemauan (karsa) dan karya (product). Orang-orang beragama Islam, berbahasa Melayu dan beradat Melayu yang tersebar di Nusantara (Negeri-negeri Serumpun), berupa rekonstruksi dari peristiwa-peristiwa masa lampau Orang Melayu yang berbentuk benda dan non-benda.

Merujuk kepada peristiwa dari perjalanan masa lampau orang Melayu, maka dapat di kemukakan :

Pertumbuhan dan perkembangan kebudayaan Melayu, melahirkan :

Pembabakan/priodisasi Kebudayaan Melayu seperti dibawah ini :

Konsep Sejarah Kebudayaan Melayu dapat dimaknai bahwa pertumbuhan dan perkembangan kebudayaan Melayu secara umum dikategorikan Kebudayaan Melayu: proto-Melay atau Melayu Tua (3000-1500 SM); Kebudayaan Melayu: Deoutro Melay atau kebudayaan Melayu Baru (1500 SM—500

M).Kebudayaan Melayu Baru dapat pula diklasifikasikan : Kebudayaan Melayu batu di Bacshon – Hoabinth di Bukit Tongkin,kebudayaan Melayu Perunggu Dongson juga di daratan Asia Tenggara dan bersebar ke Nusantara: Indonesia – Semenanjung Melayu dan peninggalannya di Indonesia di Kalimantan Timur,Bogor (Jawa Barat),sekitar abad ke 5—7 M Seterusnya berkembang kebudayaan Melayu kerajaan Melayu di Jambi (644/645—671 M,kedatuan Sriwijaya 7-14 M, kebudayaan Melayu Melaka, Johor- Riau-Lingga-Pahang 14—19 M; serta kebudayaan Melayu Serumpun di Nusantara 1945—sampai kini.

Masa prasejarah masyarakatnya berkebudayaan batu, logam dengan kepercayaan animisme-politheisme dan dinamisme.

Masa abad ke5—7 M kepercayaannya beragama Hindu,peninggalannya berupa Yupa,tugu pemujaan -di Muara Kaman Kalimantan Timur, prasasti-prasasti, bangunan candi di Gunung Dieng , Prambanan, Panataran,dsb.

Masa abad ke 7-14 M kepercayaan Budha,peninggalannya berupa prasasti-prasasti, stupa: Borobudur,Kalasan,Mendut Sari, stupa di Muara Jambi,Muara Takus,Bahal I dan II di Padang Lawas-Tapanuli Selatan,Chaitya-Chaitya di Situmarath – Thailand Selatan;bahasa Melayu kuno seperti pada aksara di prasasti-prasasti :Kedukan Bukit,Talang Tuo,Kota Kapur,Pasir Panjang di Karimun,Karang Berahi di Jambi,Tulang Bawang-Lampung,Ligor di Thai Selatan,Nalanda,Tanjore di India Selatan.

Masa abad 14—1824 M,yaitu masa kerajaan Melaka,Emperium Melayu berpusat di Riau dan Johor,kepercayaan agama Islam,adat Melayu dan berbahasa Melayu;

Masa 1825—1945 M, masa ini kebudayaan Melayu yang menonjol pembakuan bahasa Melayu berupa : wujudnya Tata Bahasa Melayu (Bustanul Katibin),Kitab Pengetahuan Bahasa (Ensiklopedi Bahasa Melayu),berkembangnya Sastra dan Theater Melayu,Gurindam XII dan Theater Mak Yong,Mendu, Drama Bangsawan,Zikir Madihin di Indragiri Hilir,Randai Kuantan,Kabupaten Kuantan Singingi.

3.0 UNSUR-UNSUR DAN NILAI-NILAI KEBUDAYAAN MELAYU

3.1 Unsur-unsur Kebudayaan Melayu

Unsur-Unsur dan Nilai-Nilai Kebudayaan Melayu dapat dikemukakan antara lain seperti berikut.

Sistem mata pencaharian Melayu (ekonomi) bermula dari system meramu dan mengumpul benda-benda yang terdapat di air,laut,sungai,hutan-belukar dengan perkakas sederhana seperti terbuat dari batu,logam,kayu dan sebagainya.Kemudian dari logam berkembang peralatan berupa cangkul,parang, kapak,beliung,alat penangkapan: jaring, guntang, jala, sekok,getah untuk menangkap burung kuaran, seterusnya berkembang sistem bertani dan bersawah melalui batobo,basolang,perari; Pada masa mutakhir berkembang system ekonomi pelayaran,perdagangan, ekonomi pasar.Ekonomi pertanian,perkebunan,perikanan dan insdustri.

Sistem kekuasaan / pemerintahan (politik) bermula dengan system tradisional seperti kebatinan,kepenghuluan, system adat beraja-raja (ketemenggungan),beradat yang dipimpin oleh Datuk-datuk, ninik-mamak,dikenal Adat Perpatih kini didominasi system politik barat, system demokrasi,

Sistem kekerabatan (social), terkenal berketurunan : system menurut keturunan bapak=patrilinealt, keturunan ibu=matrilinealt dan campuran=parental; Keturunan bapak didominasi oleh bekas kerajaan, keturunan matrilinealt –ibu di daerah daratan seperti di Kuantan dan Kampar,system parental di Rokan, dan di Indragiri Hilir. Perwujudan adat Raja-Raja seperti di Riau-Lingga,Siak,Indragiri,Pelalawan;Adat Perpatih di Kuantan dan Kampar; Adat campuran di Rokan.Ketentuan Adat di negeri-negeri ini sangat dominan dan sudah dihasilkan Hukum Tertulis seperti di Johor-Riau –Lingga-Pahang dikenal Hukum /Kanon Malaka,Kanon ahang,Kanon Perak,selanjutnya berkembang menjadi Undang-undang Lima Pasal Riau (Al-Mudra AlQubra), dan di Siak dilahirkan Kitab Undang—Undang Bab Al Qawaid (Pinntu Segala Pegangan).Pada negeri yg dominan Adat Perpatih berkembang ketentuan berdasarkan Pepatah-Petih,ungkapan-ungkapan,seperti di Kuantan,dan Kampar (Negeri Andiko 44). Sebelumnya Undang-undang itu terdapat di Inskripsi-inskripsi seperti di Kedukan Bukit Palembang, Karang Berahi di Jambi.

Dan salah satu kitab Undang-Undang terbit kurun ke 14 M iatu Kitab Tanjung Tanah di kerajaan Dharmasyraya,dan Undang-Undang di Minangkabau dsb.

Seterusnya di Semenanjung Malaysia dilahirkan kanon-kanon seperti disebutkan diatas

Di Malaysia pimpinan Negara tertinggi dibawah Yang Dipertuan Agung dan 8 Negeri beradat Raja-Raja partrilineal seperti: Johor, Selangor, Kedah, Pahang, Perak, Terengganu, Kelantan, Perlis, adatnya tentu beraja-raja (Ketemanggungan) dan 1 diantaranya berketurunan matrilineal iaitu Negeri Sembilan,adatnya dipegang Datuk (Adat Perpatih).

Sistem kepercayaan (religi): Melayu menganut kepercayaan mula-mula ialah: animisme-dinamisme-politheisme, seterusnya Hindu-Budha dan terakhir menjadikan ciri Melayu : Beragama Islam,Beradat Melayu,Berbahasa Melayu;

Sistem bahasa :Bahasa bermula dengan bahasa Melayu proto (tua),Melayu Deutro (baru) dan Melayu Pasar, serta Melayu Tinggi (baku),Melayu daerah di Indonesia, Melayu nasional di Malaysia, Brunei Darussalam dan Melayu ethnik di Singapura dan Thailand Selatan, Philipina Selatan.

Sistem ilmu pngetahuan dan teknologi: orang Melayu mempunyai ilmu pengetahuan dan teknologi mulai dari teknologi sederhana sampai ke bentuk madya, dan modern.serta canggih.

Contohnya : pengetahuan tentang ilmu bintang (astronomi), pisika, teknologi pembuatan alat dari batu, logam, benang dsb. ilmu berhitung, ilmu tentang adat, hukum, ekonomi, pengobatan (medis), agama, bahasa, sastra, kesenian dengan berbagai aspeknya seperti seni tari, seni suara, seni musik, seni rupa, theater, dsb.

Sistem kesenian Melayu menghasilkan seni musik, seni suara, seni rupa: lukis, ukir, bangunan, seni menganyam, seni sastra, drama (theater).

Perkembangan unsur Kebudayaan Adat Melayu yaitu: Adat Sebenar Adat, Adat Yang Teradat, dan Adat Yang Diadatkan.

3.2 Nilai-Nilai Adat Kebudayaan Melayu

Nilai Religi yaitu nilai keyakinan diluar kekuasaan manusia atau kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa; sesuai dengan ketentuan Adat Melayu diatas iaitu: Adat bersendikan Syarak,Syarak bersendikan Kitabullah setelah orang Melayu menganut agama Islam

Nilai Filosofis yaitu nilai hakiki yaitu nilai yang berwujud dibalik yg nyata;bahwa Orang Melayu selalu menggunakan symbol-symbol dalam mengatakan sesuatu :umpamanya : kilat beliuang sudah kekaki,kilat kaca sudah kemuka,artinya tidak mengatakan sesuatu itu langsung misalnya dipandang buruk,maka itu dikatakan kepada orang dengan kata-kata seperti tersebut,tidak buka kulit tanpa isi.

Nilai Estetika yaitu nilai yang mengandung unsur keindahan; bahwa orang Melayu sangat suka dan menyenangi sesuatu itu dari segi keindahan dan kecantikan;

Nilai Etika yaitu nilai-nilai luhur dan disebut sebagai susila (dalam Bahasa Indonesia),bahwa Orang Melayu selalu memandang hasil budaya yang luhur dan agung itu perlu dihormati dan dihargai sebagai sesuatu yang dijunjung tinggi dan didunia ilmu pengetahuan dikenal sebagai peradaban.Adat mempunyai harkat dan martabat yang selalu dipatuhi dihormati dan dihargai,di Agungkan.

Nilai ekonomis yaitu nilai didasarkan kepada sesuatu yang harus dipertimbangkan masak-masak sebelum diambil keputusan,dikenal juga sebagai nilai untung –rugi,

Nilai Sosial yaitu nilai yang berhubungan dengan system pergaulan diantara sesama manusia karena manusia tidak bisa hidup sendirian,dikenal juga dengan system kekerabatan antara manusia;pada masyarakat Melayu system ini dikenal dengan Adat,yang terdiri dari : Adat Sebenar Adat,Adat yang teradat, Adat Yang Diadatkan,dan Adat –Istiadat;bahwa “Adat tidak lekang oleh Panas dan tidak lapuk oleh Hujan” dan salah satu sub- unurnya,Hukum Adat Melayu ,seperti termuat dalam ungkapan “Pantang Larang.” ini berarti pula mengandung nilai yuridis,nilai keadilan;bahwa Adat Melayu mengenal ungkapan : “ Raja Adil Raja Disembah,Raja Zalim Raja Disanggah.”

Nilai politis yaitu nilai menentukan besar--kecilnya kekuasaan yang dimiliki atau membentuk pemerintahan;atau kekuasaan ditangan siapa,rakyat (dikenal dengan system demokratis,berwujud dengan musyawarah untuk mufakat secara arif dan bijaksana),kekuasaan ditangan raja yang didampingi majelis

kerapatan tinggi kerajaan dengan anggotanya para Datuk-Datuk empat suku seperti di Siak, di Indragiri didampingi pembesar-pembesar seperti Datuk Temangung, Datuk Bendahara kekuasaannya dikenal monarki konstitusional, dsb.

4.0 SUMBER-SUMBER HUKUM ADAT MELAYU

Sumber Hukum Adat Melayu dapat diklasifikasikan bersumber dari lisan dan dari tulisan.

1. Sumber : lisan :

- a. tradisi rakyat,
- b. kebudayaan tradisional rakyat,
- c. Kaidah-kaidah dari kebudayaan asli,
- d. Perasaan keadilan yang hidup dalam masyarakat,
- e. pepatah/ungkapan adat,
- f. Yurisprudensi adat

Misalnya ungkapan tentang hukum Adat yaitu : sekampong : tolong-menolong, senegeri : saling -- memberi, sakit-sama sakit, senang sama-sama senang, hati gajah sama dilapah, hati tungau sama dicicip, hidup dengan sopan dan santun, yang tua di dihormati, yang kecil disayangi, sesama besar sepermainan; dalam nilai tradisional dikenal ungkapan : pantang dan larang, misalnya dilarang anak gadis berjalan pantang berjalan sendirian, anak-anak dilarang menduduki bantal, dilarang duduk ditangga menjelang magrib, dilarang memindahkan batas tanah, dalam masyarakat matrilineal dilarang kawin dalam satu suku, anak perempuan / anak dara dilarang keluar rumah; juga dikenal hidup saling bantu-membantu ungapannya : berat sama dipikul, ringan sama dijinjing, kebukit sama-sama mendaki, kelurah sama-sama menurun; perasaan keadilan dalam hidup sangat diutamakan dalam masyarakat Melayu: ungapannya : tiba diperut jangan dikempiskan, tiba dimata jangan dipicingkan, salah diujung jalan kembali kepangkal jalan.

Tujuk Ajar Melayu : Apa tanda Melayu beradat, sampai mati memegang syaria'at, apa tanda Melayu berbudi, sampai mati tidakkan berhenti; Tuah sakti hamba negeri, esa hilang dua terbilang, patah tumbuh hilang berganti, takkan Melayu hilang di bumi;

Ungkapan Adat Perpatih: Kelok paku kacang belimbing, bawa ke surau lenggang-lenggangkan, anak dipangku kemenakan dibimbing, urang kampong dipetenggangkan

2. Sumber : tertulis

a. Inskripsi-inskripsi/batu bertulis/prasasti seperti : Prasasti Kedukan Bukit di Palembang (682/683 M) tentang berdirinya/batu proklamasi kerajaan Sriwijaya di Palembang, Prasasti Karang Berahi (686 M) di Jambi tentang kutukan dari Raja/Datu bila rakyat melakukan pemberontakan kepada sang Raja/Datu Sriwijaya.

b. dokumen-dokumen tentang ketentuan hukum yang masih hidup, berupa Kitab-kitab hukum / Undang-Undang yg dikeluarkan oleh Raja-Raja: seperti : Kitab Tanjung Tanah di temukan di Kerinci, berisi tentang Hukum Adat di Kerajaan Dharmasraya tahun / kurun ke 14 M; Undang-Undang Minangkabau; Kanon Malaka atau Undang-Undang Malaka dikeluarkan oleh Sultan Malaka pada kurun ke 16 M, Kanon Pahang (kurun 19M), Kanon Kedah, Undang-Undang lima Pasal Riau (Al Mutazar Al-Qubra), keluar kurun ke 17 /18 M, Undang-Undang dan Aturan Adat Kesultanan Indragiri, Undang-Undang tentang kerajaan Siak, bernama Bab Al Qawa'id, Trombo Siri dari Kerajaan Rokan.

Ikhtisar dari dokumen tertulis / Undang-Undang tertulis,diantaranya :

1.Kitab Tanjung Tanah

Isi Teks Undang-Uandang diantaranya :

Barang siapa tidak taat pada Diapati didenda dua seperempat tahlil;bila penghulu nya dipanggil rapat desa dia tidak turun kerapat desa,memancing keributan,didenda satu seperempat tahlil;(05)jika berkelahi sama-sama didenda keduanya;dan lagi jika mengenai judi dadu,yang adu...didenda satu seperempat tahlil;yang berjudi didenda satu seperempat tahlil masing-masing;bila terjadi kerusuhan,rebut-rampas,melawan,menghunus keris,...tombak, bunuh, mati...(06)...dusun orang bermukim...(bila) maling menyamun yang diangkat oleh pihak penagih,merusak rumah orang,maka maling yang membuat itu diasingkan,...bunuh anaknya,...lawan Dipati...tempat pemukimannya didenda dua seperempat tahlil.(07) dan lagi,jika orang memotong ucapan orang,dan mereka di Pirak oleh orang-orang yang memotong,dendanya satu(se-)perempat tahlil.....barang urang naik ka rumah urang tidak ia berseru berekut ia bersuluh,bunuh senggum buman salah ta ulih membunuh sanggabumikan ulih dipati barang barampat suku,sabusuk mambunuh sabusuk tidak (10),mambunuh.maling hayam sahaya urang(11)bagi ((esa) pulang .Hayam benua s(a) ikur pulang tiga.Hayam raja bagi (e)sa pulang dua kali tujuh.....barang siapa mengubah surat-surat keramat (pancawida) didenda lima seperempat tahlil.....Dan lagi ,jika orang membawa perahu orang tidak dipinjamnya,hilang hancur lebur,dua mas dendanya.Penutup teks yang menjelaskan seloka Diapati :

Paranen nama tunduk menyambah,saresa na(ma) kapala ,diwa nama diwata,teri nama suregamadya ,paretala dipati nama lebih daripada sekelian nama-nama banyak ,deretang na(32)ma yang dikatakan ,satra nama yang satra samuksayam nama sarba sakelian.

Semikianlah bunyi (29) perintah titah maharaja Dharmasraya,Para pembesar Bumi Kerinci,Sepanjang Tanah Kerinci memberi perhatian sepenuhnya.Semua (yang terjadi pada sidang besar) ditulis dengan lengkap oleh Kuja Ali,Dipati,di Waseban ,di Palimbang,dihadapan Paduka Maharaja (30) Dharmasraya.

2.Undang-Undang Minangkabau

Liaw Yock Fang,edisi 20011,hal.538-545,menjelaskan hal-hal sbb.:

Undang-Undang terdiri dari dua bagian iaitu pertama mengenai asal Pulau Perca bernama Minangkabau serta “bahaya” yang mengancam seluruh Minangkabau.”Bahaya” itu berupa teka-teki dari seorang nakhoda yang harus diselesaikan ,iaitu :a.menerka (menakuk) kayu tataran serta menentukan ujung pangkalnya.b.Menerka dua ekor burung serta menentukan jantan-betinanya.Juga diceritakan raja-raja yang memerintah di Aceh, Bintan, Jambi, Palembang, dan Indragiri.Bagian kedua iatu Undang-Undang Adat menguraikan Undang-Undang yang berlaku di alam Minangkabau.Dibawah ini diberikan isinya berdasarkan naskah Undang-Undang Luhak Tiga Laras (Bat.Gen.396) dan kitab Undang-Undang Minangkabau lainnya.Adapun Adat yang terpakai oleh Orang Tua-tua turun temurun di dalam Luhak nan Tiga, Laras dan Dua,ada empat perkara atau jenis iaitu :a,Adat nan sebenar Adat,b.Adat nan diadatkan,c.Adat nan teradat, dan d.Adat Istiadat;Adat sebenar Adat ialah adat yang diterima dari Nabi Muhammad saw,yiatu hukum syarak,disitu diambil sah dan batal,halal dan haram,sunat dan fardu,dakwa dan jawab,saksi dan bainah.Ada naskah yang mengatakan adat sebenar adat iatu adat semula jadi,,misalnya kambing mengembik,kerbau menguak,jawi melenguh,ayam berkoko,murai berkicau.

Adat nan diadatkan iaitu adat yang diterima dari Datuk Ketemanggungan dan Datuk Perpatih nan Sebatang,Adat ini disebut Hukum Adat,terdiri dari empat perkara:a.cupak nan dua,kata nan empat,Undang-Undang nan empat, negeri nan empat;Adat nan teradat iatu : adat terpakai dalam luhak atau laras,Inilah “cupak nan sepanjang betung,adat nan sepanjang jalan.”disitulah terpakainya pepatah orang Tua-tua :Dimana batang tergulung,disana cendawan tumbuh,dimana tanah di pijak disana langit dijunjung,dimana negeri ditunggu ,disana adat dipakai.Adat istiadat iaitu : Adat jahiliyah yang terlarang

dari adat sebenar Adat, seperti menyabung ,berjudi,bergelanggang,bersorak sorai,dll. Adat yang terpakai ialah adat yang diadatkan terpenting dan dijelaskan dengan pepatah dibawah ini:1.Cupak nan Dua terdiri dari :Gantang nan pepat,bungkal nanpiawai,teraju nan betul,nan bertiru nan berteladan,berjenjang naik bertanggung turun,berlukis berlembaga bertakuk bertebang,nan berbaris berpahat,jauh boleh ditunjukkan,hamper boleh dikakokan ;Kata nan empat iaitu : kata pusaka,meletakkan sesuatu pada tempatnya,Rumah nan bersendi batu,adat bersendi halur,adalah bernama kata pusaka;Kata mufakat iaitu hasil pencarian sekalian yang berakal didalam majelis medan bicara,maka zahirlah kepada banyak kebulatan kata itu.itulah kata mufakat;Kata dahulu kata ditepati.Apabila kata dicari di dalam syarak yang mulia atau adat yang kawi itu belum sempurna,diperbuat janji sehingga satu dua hari,apabila sampai janji itu,maka ditepati janji yang dulu itu;Kata kemudian kata dicari Apabila kata sudah hampir2 dapat,maka datang menyalah satu hajat ,sehingga belum dapat kebulatan kata,maka diperbuat pul janji hingga sehari dua sampai sebulan,Jika belum ada hasilnya,itulah yang kemudian dikatakan kata mencari; Sesudah kata nan empat Undang2 Minangkabau biasanya menambahkan,Kata raja kata melimpahkan,kata penghulu kata menyelesaikan kata alim kata hakikat,kata pegawai kata berhubung,kata hulu balang kata menderas,kata orang banyak kata berbaluk(kacau balau),kata perempuan merendahkan dirinya menurut suami masing-masing.Seterusnya Undang Nan empat :UU luhak,UU negeri,UU (orang) dalam negeri,dan UU nan duapuluh,selanjutnya lihat Liaw Yock Fang,2011:542—544.

3. Kanon atau Undang-Undang Malaka , UU ini sebanyak 44 pasal; UU ini berlaku dari negeri ke negeri mulai dari sultan Mahmudsyah sampai ke 23 raja-rajanya; ringkasan isi teks :

Pasal 1 berbunyi :Hukum Adat majelis Raja-Raja,dan larangan segala raja termasuk Bendahara,Temenggung,Penghulu Bendahari,Syahbandar.Tugas Bendahara menentukan hukum jabatan,Temenggung menentukan hukum untuk negeri,dan syahbandar menentukan hukum segala dagang,anak yatim,dan segala yang teraniaya, adat segala jung dan baluk.Pasal 2 berbunyi :Hukum Bahasa :titah,patik,murka,kurnia,nugraha,adat hamba.Pasal3 berbunyi :Hukum tentang rakyat mati,dan orang mulia.pasal4 berbunyi : Hukum negeri dan anak sungai,dusun,berbunuh-bunuhan,memukul orang,merampas,atau mencuri,menuduh,dan berdusta,menyangkal titah raja,membunuh.Pasal 5 berbunyi,Hukum membunuh tidak sepengetahuan raja atau orang besar-besar;pasal 41 berbunyi:memaki orang haram jadah;pasal 42 berbunyi :Hukum orang meminum arak dan tuak orang merdika 40 x dera,abdi 20x deranya;pasal 43 Hukum mengambil upahan naik kayu atau menebang kayu,tidak tahu tuannya ½ harganya,jika tahu 1/3,pasal 44 Undang-undang negeri-- bayar hutangnya.

4. Undang-undang Pahang, sumber Liaw Yock Fang (edisi Riris K.Toha Simatupang,2011)

Undang-undang ini dibagi kepada empat bagian.pertama : pasal 1-23 disurat pada masa Sultan Abdul Ghafur Muha'yudinsyah yang memerintah 1592—1614 M,bagian kedua :pasal 24—66 mempunyai isi sama dg UU Islam terdapat didalam UU Malaka,pasal 30-34 (ibid1976:34-35),bagian ketiga pasal 67 dan 68 bersesuaian dg UU Negeri didalam UU Malaka(ibid,36-37),bagian keempat pasal 69—92,tambahan sebagian besarnya terdapat di naskah Maxwell17.Pasal 76 bersesuaian dg pasal44.9 UU Malaka.Dibawah ini disebutkan tugas pembesar ialah Mangkubumi, penghulu bendahari, temenggung, hulubalang, syahbandar dan segala menteri iatu :

- 1) Segala yang kuning seperti tabir dan alas talam adalah perhiasan alat kerajaan,barang siapa memakainya hukunya dirampas;2)Segala tanah perhumaan yang tiada dipakai tuannya boleh dipakai orang untuk menanam tanaman.Kalau diminta,baru dikembalikan kepada tuannya;3)Segala Orang yang bertanam-tanaman hendaklah membuat pagar dan parit supaya kerbau tidak bisa masuk;4)Segala Orang yang masuk kedalam kampong orang pada malam hari,jika terbunuh ,mati saja;ds.—23,lihat Liaw Yock fang,2011:546—547.Bagian pertama Kanon Pahang belum dipengaruhi Islam,orang yang melanggar UU disiksa Hukunya.Hukuman itu ditentukan berdasarkan siapa yang membuat kesalahan dan terhadap siapa kesalahan itu

dilakukan. Pengaruh Hukum UU Malaka tampak nyata, diuraikan sama, hanya satu hukuman yang dijatuhkan kadang-kadang berbeda.

5. Undang-Undang Kedah

Undang Undang Kedah tersimpan di Jakarta (UU Kedah vd. Wall 25) dan UU Datuk dahulu (vd. Wall 57); dan di Universiti London (SOAS MS 40329). R.O. Winsted UU Kedah terdiri atas 5 bab atau 5 bagian (Winsted, 1928:57, ibid Liaw Yock fang, 2011:548), iaitu : a. UU Pelabuhan, b. Tanbera Datuk Sri Peduka Tuan, c. Hukum Kanun Datuk Star, d. Bunga Mas, e. Undang-Undang.

1) UU Pelabuhan berisi antara lain: peraturan yang berlaku di pelabuhan serta tugas para pegawainya, Juga peraturan tentang Nakhoda yang berutang di pasar, orang yg membawa atau menjual tebusan, orang lari atau orang yg melarikan budak sahaya, menyambut surat dari kompeni, saudagar besar, gubernur Malaka raja Petani < Perak, dsb. Berakhir dengan peraturan syahbandar dan mata-mata membuat rumah untuk disewakan kepada orang Patani yang datang berniaga.

2) Tembera Datuk Sri Peduka Tuan

Terdiri 16 pasal, diantaranya tugas penghulu atau kweng. Penghulu hendaklah melaporkan orang yang melanggar hukum syarak seperti, mencuri, menyamun, menyabung ayam, dan berjudi. Menangkap orang yang tidak sembahyang, dan orang yang tidak mempunyai cupak gantang yang tolok. Orang yang masuk kampong orang berjalan malam tidak berdamar juga mesti ditangkap. Memagar bendangsawah dan bakal boleh dibunuh, menyambut rombongan dari Siam.

3) Hukum Kanon Datuk Kota Star

Bab ini dapat dibagi dua. Bab pertama kewajiban Temenggung membuat penjara, menangkap orang jahat, dan mengawal negeri. Bab kedua syarat menjadi Raja, kata-kata yang boleh digunakan raja dan dosa yang hanya boleh diampuni raja. Disebut juga kekuningan itu larangan raja dan warna yang boleh dipakai pada tunggul apabila raja berangkat dengan perahu. dst lihat Liaw Yock fang, 2011:549—550.

UU Sembilan Puluh Sembilan (Rigby, 1929, ibid, 550), UU Perak

UU ini membahas hal-hal yang biasa dibahas dalam UU. Satu perkara iaitu syarat-syarat untuk menjabat berbagai pekerjaan, syarat menjadi raja, penghulu, kadi, pegawai² dalam masjid, iaitu imam, dan khatib, pegawai pemerintah, haki, juga syarat menjadi pawang dan bidan dibicarakan. Adat menghadap raja, Hukumnya lunak, misalnya orang mencuri pertama kali hanya perlu menggantikannya dengan benda yang dicurinya itu, mencuri kali kedua jari dipotong, Orang yang memaki, melukai atau membunuh orang hanya di denda diat saja. Orang yang tertangkap basah main dengan istri orang boleh dibunuh oleh suaminya. lain dari itu didenda saja. Juga banyak membahas perkawinan dan perceraian yg tidak banyak diuraikan di UU lainnya. Juga ada uu ternak, perhumaan, dll.

6. Undang-Undang Lima Pasal Riau (Al Mutasar Al Qubra)

Undang-Undang ini dimuat dalam Buku Naskah-Naskah Kuno Riau, diselenggarakan oleh R. Hamzah Yunus, ketua Pusat maklumat Kebudayaan Melayu Riau Pulau Penyengat Kabupaten Kepulauan Riau pada 2001, dijelaskan tentang materi-materi dibawah ini :

Undang-Undang ini berisi : 1) Asal Usul Raja Melayu Riau-Lingg-Johor dan Pahang; 2) Adat Isitiadat Raj-Raja Riau-Lingga-Johor dan Pahang; 3) Jajahan dan daerah Takluknya; 4) Wakil Mutlak, tahun 1221 H.

Bismillahirrahmanirrahim

Bahwa sesungguhnya inilah suatu yang dipertegang pada masa ini oleh raja-raja yg dikeluarkan daripada Sejarah Melayu yang bernama Tawarikh Al Wusta yang diperbuat antara raja Melayu dan raja Bugis yakni Yang Dipertuan Besar dengan yang Dipertuan Muda yang dimukhtasarkan disini karena hendak mengambil sempena yang telah dimutkawidkan yang amat teguh.Maka didalam beberapa pasal.Pasal pertama pada menyatakan asal Yang Dipertuan Besar dan Dipertuan Muda dengan Bendahara dan Temenggung.Pasal kedua pada menyatakan adat istiadat raja Melayu dan istilah yang menyalahi setengah adat raja di atas angin adanya.Pasal ketiga pada menyatakan segala tokong pulau-pula siapa yang punya milik,dengan jalan apa dimiliki oleh raja itu dan pada masa mana dan bagaimana maka menjadi milik raja itu.Pasal yang keempat pada menyatakan bahwa raja-raja yang diperbahaskan dan adat nobat dan semberapa jawatan adanya.Pasal kelima pada menyatakan maka wakil yang tersebut di dalam kontrak perjanjian dengan Olanda.Maka inilah kami menyatakan dibawah ini adanya.

Pasal 1 Pada menyatakan asal raja Melayu yang mutasar iaitu diambil daripada Marhum Abdul Jalil yang mangkat di Kuala Pahang pada Hijrah 1133 H.Pada masa itulah putra-putra Marhum Abdul Jalil dibawa Laksemana Nakhoda Sekam ke Riau kepada Raja Kecil seorang bernama Raja Sulaiman dan seorang bernama Raja Abdul Rahman dan perempuan lima orang maka dibuat oleh Raja Kecil menjawat membawa tepaknya dan lain-lain.Dalam pada itu datanglah maka datanglah Raja Bugis bernama Kelana Jaya Putra nama batang tubuhnya Daeng Marewah dan serta segala saudaranya iaitu segala anak-anak Upu Tandri Daeng Relaka dan adalah datangnya sebab dijemput oleh Raja Melayu minta bantuan minta tolong pukulkan Raja Kecil itu.Maka dipukulnya dengan segala takluk daerahnya maka alahlah Riau itu maka Raja Kecil pun larilah ke Siak dan dapatlah negeri Riau dengan takluknya daerahnya ketangan Raja Bugis yang bernama Kelana Jaya Putra itu iaitu pada Hijriah 1134.Kemudian diangkatlah oleh Kelana Jaya Putra itu akan Sultan itu dengan gelarnya Sultan Sulaiman Badrul Alam Sah. Didalam pada itu minta pula Raja Sulaiman kepada Kelana Jaya Putra itu hendak **dijadikan saudaranya saudaranya dunia akhirat yang tiada boleh bercerai-berai selama-lamanya.**Maka dikabulkan oleh Kelana Jaya Putra permintaan Sultan Sulaiman itu digelarnya pula Sultan Sulaiman akan Kelana Jaya Putra itu Yang Dipertuan Muda Sultan Alauddin Sah ibni Upu.Seterusnya dikawinkan Daeng Celak (Arung Pali) dengan saudaranya Tengku Mandak gelarnya Tengku Puan dan seorang lagi Upu Daeng Parani dikawinkan pula dengan Tengku Tengah,beranak Raja Maimunah,Tengku Mandak beranakan Tengku Hitam dan Tengku Putih,beranakan Marhum Mahmud dan bernakkan Sultan Abdul Rahman Lingga dan Sultan Husin Selat dan sultan Abdul Rahman itu beranakan Sultan Muhammad dan Sultan Muhammad beranakan Sultan Mahmud yang pada tarikh membuat surat ini.Seterusnya Daeng Celak (Arung Pali) beranak dua orang laki-laki seorang bernama Raja haji iatu Marhum mangkat di Teluk Ketapang dan seorang lagi Raja Salih menjadi Yang Dipertuan Selangor,dua perempuan : Raja halimah dan raja Aminah,Raja Haji beranakan Raja Jaafar ,Raja Idris dan raja Ahmad,dan perempuan iatu Engku Putri dan Engku Besar dan Raja Buntat dan Engku Selangor dan Raja Pasir dan Raja Aminah dan Engku Teluk.Raja Maimunah Putra Arung Perani dengan Tengku Tengah maka bersuamikan Temenggung Johor dan adalah Daeng Kecil beranakan Temenggung Abdul Rahman dan Temenggung Abdul Rahman beranakan Temenggung Selat yang sekarang di Teluk Belanga..Inilah raja-raja Melayu yang sudah bercampur baur dengan Raja Bugis.dst.lihat,ibid7-9.

Pasal 2 Pasal ini pada menyatakan adat -istiadat raja-raja Melayu yang menyalahi setengah daripada adat raja-raja yang diatas angin.Pasal 3 pada menyatakan tokong pulau dan teluk rantau didalam jajahan Riau Lingga dan asalnya siapa yang memiliki dan siapa yang punya.Bermula adalah Johor dan Pahang Riau-Lingga adalah masa dahulunya tiada seorang mentri yang memiliki tetapi adalah orang yang diam pada pihak Riau dan Bintan dan Lingga adalah segala jajahannya masing2 ada dengan kepalanya.,isinya dipihak rakyat.,selanjutnya lihat ibid,14-21.Lihatlah pada Tawarikh Al Qubra dan Tawrikh Al Wusta.Pasal 4 menyatakan soal bahasa diperkatakan dan nobat,dsb.Pasal 5 juga soal bahasa bukan bahasa kanun tetapi keluar tarikh 1246 H==1824 M.

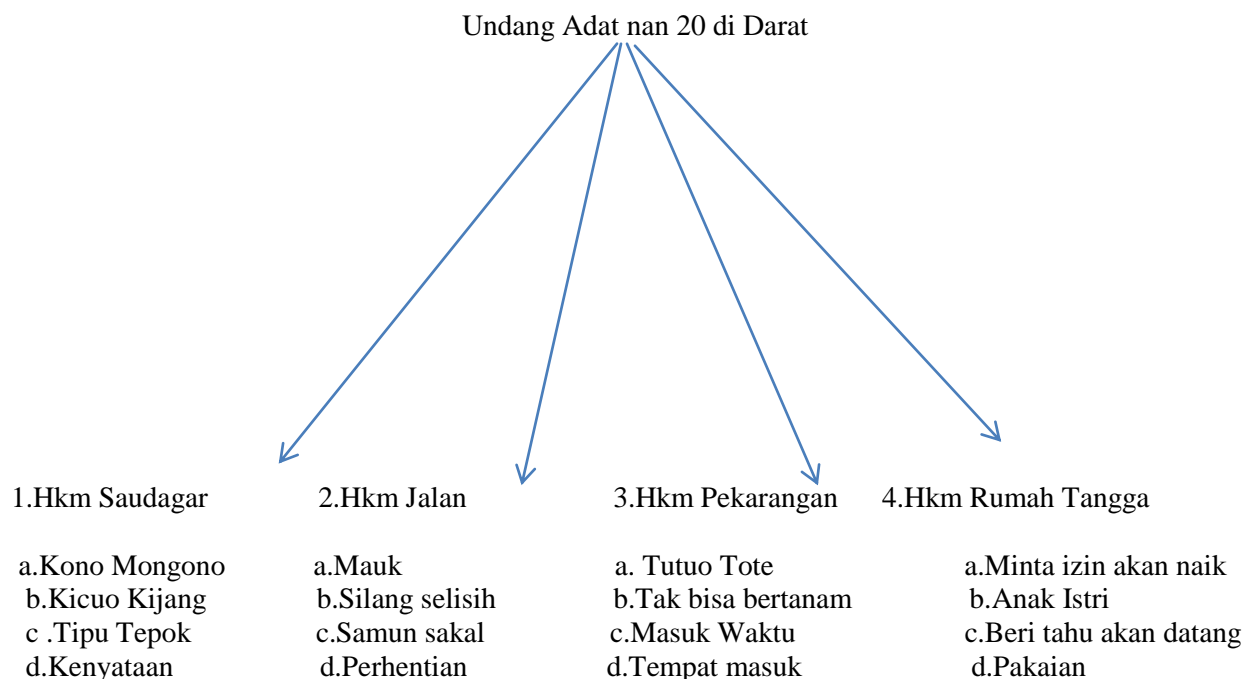
Undang-Undang Kerajaan Siak Iaitu Bab Al Qawaid

Undang-undang ini mengatur tentang watas dan perhinggaan bagian provinsi masing-masing (Bab Pertama);Gelar Kerapatan Tinggi,Hakim Polisi;Bab ketiga Perkara yang wajib dibawa ke Kerapatan tinggi,bersemayam dan bersidang di Negeri Siak Sri Indrapura;Bab ke empat : Perkara dan Bicara yang wajib di hadapan Hakim polisi yang bersidang di dalam Negeri Siak Sri Indrapura;Bab kelima Perkara yang dibicarakan dihadapan hakim polisi jajahan Negeri Siak Sri Indrapura-Hakim polisi Merbau; seterusnya mengatur kepala suku dan hinduk; dan seterusnya Bab kedua puluh Dua ditetapkan bagian bagian denda dan sapu meja yang dapat dari tempat keadilan yang dilakukan oleh Majelis Kerapatan Tinggi dan hakim Polisi Negeri Siak Sri Indrapura dan hakim polisi negeri jajahan.,selanjutnya baca Bab Al Qawa'id,Nizami,dkk,2002.

7. Adat Jati Andiko 44 di kabupaten Kampar (Adat Jati Kabupaten Kampar,LSM Nakhoda,2007) Undang Adat 120,dibagi menjadi 20 undang darat dan 100 undang dilaut dan air.

A.Undang nan 20 pasal di Darat

Undang ini ialah hukum yang mengatur semua tingkah laku manusia selama didaratan dalam segala aspek sehingga manusia tidak melanggar hal-hal yang sudah ditentukan oleh hukum itu sendiri.Keberadaan aturan didarat sangat penting adanya agar tidak terjadi hukum rimba dan tingkah laku yang semena-mena terhadap mereka yang lemah.Yang terkandung dalam Undang-Undang ini terbagi empat hukum yakni Hukum Saudagar,Hukum Jalan raya, HukumPekarangan,dan Hukum Rumah Tangga.Untuk jelasnya lihat skema dibawah ini !



(Sumber :LSM Nakhoda,2007:134)

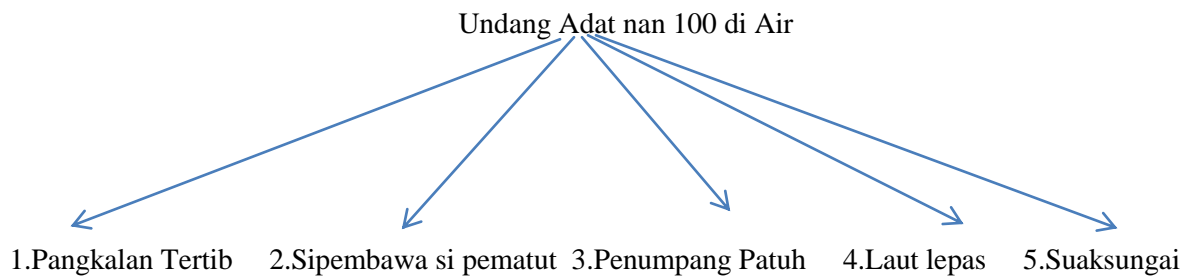
Undang 20 dibagi menjadi Undang Sedelapan dan Undang nan 12

Undang nan sedelapan menyebut perbuatan kejahatan: pasal 1 Tikam-Bunuh,pasal2.Upas Racun,pasal 3.Samun sakar,pasal 4.siar-bakar,pasal 5.Maling-curi,paal 6.Rebut Rampas,pasal 7.Daga—dagi,pasal 8.Salah-sumbang.

Undang nan 12 menyebut bukti dan ciri orang membuat kesalahan:pasal 1 Terlola—terkejar,pasal2 tercencang-tertetas,pasal 3terlecut-terpukul,pasal4 putus.

B.Undang Nan 100 pasal di Air

Adalah Hukum yang mengatur semua tingkah laku manusia selama di air.Hukum ini akan mengatur dalam segala aspek tentang hal-hal yang dilakukan manusia selama dalam air iakni mulai dari kapal berlabuh di pangkalan,berlayar membawa penumpang ke laut lepas sampai aturan masalah perairan dangkal seperti sungai-sungai,sehingga tidak ada celah sedikitpun tentang akan terjadinya pelanggaran aturan didalam perairan.Undang-undang ini dibagi lima wilayah kerja hukum dan memuat masing-masing 20 pasal disetiap wilayah kerja undang tersebut,iakni : wilayah kerja Pangkalan Tertib,Simpembawa – sipemamat,Penumpang Patuh,Laut Lepas dan Suak Sungai.



Sumber:LSM Nakhoda,ibid,2007 :135)

Dari urai diatas dapat diambil patokan bahwa Undang 120 Kampar ini sudah menajdi dasar pengaturan masyarakat sejak masa dahulu sampai mutakhir ini.

Ungkapan adat Andiko 44 (Prof.Suwardi Ms,dkk,2011:126-127),iaitu :

*1.Singgo spisak spisau anyuik
Singo spinang saling tunggal
Bapantae basilimang pituluo simali-mali
Empat puluh tapung jo Kampar
Empat di Kapur Sembilan
Surang duduk pintu Rajo
Limo selo nan Rokan
Undang-undang di Kampar Kiri
Undang Jati di Kampar Kanan
Telago Undang di Muaro Takus.*

*2.Undang-Undang di Kampar Kiri
Di Singawang ke Sengawek
Mendaki rusu ke bukik bungkok
Kesingingi jalan dibelokkan
Nan tagamang dijawek
Nan rusuoh diontokkan*

3. Undang jati Kampar Kanan

Palu-palu ular, ular dipalu tidak mati

Tanah dipalu tidak lobang, Palu tidak patah

Seperti menghela rambut dalam tepung, tepung tidak berserak, rambut tidak putus

4. Telago Undang di Muara takus

Kombuik banio kandang pisako

Suluh bendang bintang coaco

Komiok putih airnya jonioh

Menjago sunguik jo nan teleng

Inyiak di Balai hinggo berdaulatnyo

Datuk Rajo Dibalai Pucuk Andiko nan 44 Kampar.

7. Ungkapan Adat Kuantan Sengingi (Sumber, ibid, 2011, 128-129)

Penghulu ditinggikan seranting didahulukan selanngkah dan ianya mewarisi pusaka dan mengawasi anak kemenakan dan orang kampon sebagai pepatah dibawah ini:

Birik-birik terbang ke Semak,

Tiba disemak memakan padi

Dari nenek turun ke mamak

Dari mamak turun ke kami;

Kelok paku kacang belimbing

Bawa ke surau lenggang-lengangkan

Anak dipangku kemenakan dibimbing

Orang kampung dipertegangkan

Setali pembeli kemenyan,

Sekupang pembeli ketaya,

Sekali lancing keujian

Seumr hidup orang tak percaya

Berkata peliharakan lidah

Berjalan peliharakan kaki

Lidah tertarung emas padakannya

Kaki tertarung inai padahaannya

Ingat dan jaga pada adat,

Ingat di Adat jangan kan rusak,

Ingatkan lembaga jangankan sumbing

Orang ingat pantang terkecoh, Orang jaga pantang kemalingan, Ingat-ingat sebelum kenak.

Penghulu menjaga anak kemenakan karena ia sebagai pemimpin dalam sukunya (kaumnya) Melahirkan kesejahteraan, lahir bathin, keadilan, dan kemakmuran bersama ungapannya:

Kemenekan beraja ke mamak,

Mamak beraja ke Penghulu,

Penghulu beraja kemufakat,

Mufakat beraja ke yang benar,

Yang benar berdiri sendiri,

Yang dinamakan alur dan patut.

Dari Undang-undang dan ungkapan Adat diatas merupakan sumber bagi Hukum Adat yang menajadi panutan dari pendukungnya bermula dari masa pra sejarah,masa kerajaan Hindu-Budha, sampai masa Islam dan hingga berlangsung sampai kini. Oleh karena itu perlu kiranya sumber-sumber tersebut dikaji secara ilmiah,untuk membuktikan kebenaran dari hypothesis yang dikemukakan pada awal tulisan ini.

5.0 BAHASAN TENTANG SUMBER-SUMBER HUKUM ADAT MELAYU SERUMPUN

Berdasarkan sumber-sumber lisan tentang Hukum Adat Melayu Serumpun diatas terbukti bahwa masyarakat Melayu sudah mempunyai kesadaran menegakkan nilai-nilai luhur menurut kebudayaan yang dilahirkan diciptakan pendahulunya iaitu melalui adat dan tradisi yang turun temurun dari sejak masa purba sampai ke masa mutakhir ini.Kondisi ini dapat diikuti pada pepatah-petitih-serta ungkapan yang sampai kini masih dipergunakan,diantaranya “ Dimana bumi dipijak disitu langit dijunjung,dimana air disauk disitu ranting diapatah,masyarakat yang semula bukan bermukim disuatu lokasi ,migrasi ke lokasi lain maka ketentuan adat dan tradisi negeri yang ditempati baru itu menjadi dijunjung dan diikuti secara benar.Termasuk selanjutnya adat tersebut mempunyai ketentuan-ketentuan yang menjadi Pantang- larang perlu dipatuhi.

Setelah menganut agama Islam masyarakat Melayu berfilsafat adat “ Adat bersndikan Syarak,syarak bersndikan Kitabullah,maka berkembang ungkapan “syarak mengata, Adat memakai,”Adat itu tidak lekang kena panas dan tidak lapuk kena hujan,adat dipakai sampai mati.

Tumbuh kerajaan- kerajaan sejak abad ke 7 M sampai kemerdekaan RI di Indonesia dan tahun 1957 kemerdekaan Malaysia (Semenanjung Malaysia dan Sabah serta Srawak) dihasilkan Undang-Undang tertulis,Misalnya masa Sriwijaya digariskan, bila rakyat melawan pada Datu / Raja maka raja akan mengutuk rakyat tersebut.

Masa Kerajaan Dharmasyraya lahir Kitab Tanjung Tanah yang telah menetapkan hukum bagi yang melakukan pelanggaran,melakukan kejahatan dan ditetapkan keputusan pengadilannya sebagian besar hukumnya dengan didenda dengan ukuran tahl.

Masa kerajaan Minangkabau dihasilkan pula Undang-Undang Minangkabau yang membedakan pengertian adat dengan antaranya Adat yang diterima dari Datuk Ketemenggungan dan Datuk Perpatih nan Sabatang melahirkan hukum Adat yang terdiri atas empat perkara :

- a) Cupak nan dua;
- b) Kata nan empat;
- c) Undang-undang nan empat dan
- d) Negeri nan empat

Dari sumber-sumber itu digariskan ukuran-ukuran yang benar secara hukum dan dituangkan dalam pepatah dan petitih. serta ditentukan sangsi hukumnya.

Hukum adat ini menjadi dasar berlakunya Hukum Adat Perpatih di Riau: di Kampar dan Kuantan dan di Semenanjung di Kesultanan Negeri Sembilan.Dapat dirujuk juga ungkapan di Negeri Andiko 44 Kampar dan di Kuantan Singingi

Berdrinya kerajaan Malaka sejak kurun ke 14 M dilanjutkan dengan kerajaan Johor-Riau-Lingga dan Pahang telah pula dihasilkan Undang-Undang tertulis iaitu

a)Undang-Undang(Kanon) Malaka

Undang-Undang ini menggariskan kebenaran hukum tentang yang menjadi pedoman bagi Majelis Raja-Raja dan larangan segala raja termasuk Bendahara,Temenggung,Penghulu Bendahari,Syahbandar;

Selanjutnya diatur hukum bahasa bagi raja dan pembesar kerajaan;seterusnya ditetapkan hukum rakyat mati,orang besar mati,dan orang mulia; juga diatur hukumnegeri dan sungai,dusun,termasuk bunuh-membunuh,memukul orang,merampas atau mencuri ,menuduh, berdusta,menyangkal titah raja atau orang-orang besar kerajaan.Sudah diatur secara rinci tentang pelanggaran dan sangsi hukumnya oleh kerajaan.

Selanjutnya dilengkapai oleh Undang-Undang (Kanon) Pahang yang antara lain membahas, Orang melanggar Undang-Undang disiksa hukumnya.Hukum ditentukan berdasarkan siapa yang membuat kesalahan dan terhadap siapa kesalahan dilakukan

Undang Kedah menguraikan Undang-Undang Pelabuhan, Tembera Datuk Sri peduka Tuan, Hukum Kanun Datuk Star, Bunga Mas dan Undang-Undang, Juga dilanjutkan di Perak terdpat Undang-Undang Perak, termasuk ketentuan dalam UU Sembilan Puluh Sembilan (Rigby, 1929). Diantarnya mengatur syarat-syarat menjadi raja, penghulu, kadi, pegawai-pegawai dalam masjid, imam, khatib, pemerintah dan hakim. Hukuman diberikan lunak, misalnya pertama kali cukup mengganti benda yang dicuri, membunuh, memaki, melaukai cukup didenda diat saja, mengambil tunangan orang atau berzina dinikahkan saja. UU ini membahas perkawinan dan perceraian yg kurang diperlihatkan pada UU lain.

. UU lima pasal Riau telah menjelaskan perjanjian antara Melayu dan Bugis yang dikenal dengan Sumpah Setia Melayu dan Bugis dengan berbagai aspek kesepakatan, diantaranya kepemimpinan di Riau Johor-Lingga-Pahang diberikan jabatan kepada keturunan Bugis Yang dipertuan Muda dan mereka bersaudara dunia-akhirat.

UU Bab Al Qawai'd di Siak telah mengatur wilayah Siak dan pelanggaran di kerajaan dikanakan hukuman diadili oleh Majelis Kerapatan tinggi di Pusat Kerajaan dan di provinsi dipercayakan kepada Hakim Polisi.

Berdasarkan sumber-sumber tersebut dapat diangkat beberapa sub disiplin dari Hukum Adat Melayu, tentunya termasuk Hukum Adat Melayu Serumpun.

Diantara sub disiplin ilmu Hukum Adat ialah Sejarah Hukum Adat Melayu, diantaranya sumber lisan dan tertulis seperti nilai adat tradisional dengan ungkapan dan pepatah, petih nseperti UU 120 pasal di Andiko 44 Kampar, di Kuantan Singingi sampai pada inskripsi/prasasti membuktikan sudah diangkat materi hukum adat seperti pantang larang, keadilan, dan yurisprudensi, dsb. Dari naskah-naskah Kanon atau Undang-Undang yang ditemukan dan diteliti para ahlinya seperti Kitab Tanjung Tanah, UU Minangkabau, Kanon Malaka, Kanon Pahang, Kanon Kedah, Undang-Undang Lima pasal Riau, termasuk Johor, Lingga dan Pahang pula, .dapat diangkat sub disiplin Sistem Hukum Adat Melayu Serumpun, dan seterusnya dapat pula diajukan sub disiplin Persekutuan Hukum Adat, Hukum Adat Perseorangan, Hukum Adat Kekeluargaan, Hukum Perkawinan Adat, Hukum Waris Adat, Adat Hukum Hutang Tanah dan Benda Adat, Hukum Hutang Piutang, Hukum Perjanjian Adat dan diakhiri dengan Delik Hukum Adat. Jika demikian kondisi materi yang dapat dirujuk dari sumber-sumber tersebut sudah seharusnya Hukum Adat Melayu dapat dijadikan salah satu disiplin Ilmu tentang Hukum Adat Melayu dan di Riau sudah dimulai di Fakultas Hukum Uniiversitas Riau, seyogianya di Perguruan Tinggi lainnya di Riau dan Kepulauan Riau dan hendaknya dimulai juga di Fakulti Hukum di Universiti Islam Malaka dapat memulainya.

6.0 KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Hasil study tentang sumber Hukum Adat Melayu dengan populasi di Sumatera, di Semenanjung Malaysia diperkirakan sudah memadai untuk diteruskan penelitiannya dan pengkajiannya guna terbentuknya disiplin Ilmu Hukum Adat Melayu di negeri-negeri Serumpun;

2. Sumber-sumber yang dipelajari dalam study dan diteruskan pembahasannya di Seminar ini akan dapat memberikan jawaban yang pasti sesuai dengan hipotesis yang diajukan karena sumber-sumber tersebut sudah mengangkat berbagai komponen dalam disiplin ilmu Hukum Adat Melayu itu sehingga secara komprehensif akan melahirkan theory sesuai dengan keperluan untuk suatu cabang disiplin ilmu pengetahuan;

3. Komponen-komponen dari sumber-sumber tersebut telah mengangkat berbagai kasus pelanggaran adat dan telah menentukan pula sanksi hukum yang patut diberikan terhadap pelanggaran Adat tersebut.

4. Diantara pelanggaran yang menjadi patokan dari sumber-sumber tsb. seperti kejahatan pembunuhan, penganiyaan, penggunaan bahasa, penggunaan warna pakaian yang tidak sesuai dengan adat di kerajaan-kerajaan, penggunaan hutan-tanah yang melanggar wilayah tanah adat, perkawinan yang

melanggar seperti dilarang kawin sesuku pada adat perpatih selalu dilanggar oleh para pemuda, khususnya di kampung-kampung,

5. Pewarisan harta dan benda-benda adat selalu menjadi pokok perselisihan diantara keluarga yang mendapat warisan tersebut.

6. Hutang-piutang, perjanjian keluarga selalu menjadi pokok perselisihan diantara ahli waris dimasyarakat di kampung-kampung bahkan di kota pun sering pula terjadi.

7. Penyelesaian secara hukum Adat perselisihan adat sulit dilakukan karena hukum umum yang berjalan di Negara tercinta ini sangat dominan.

6.2 Saran

1. Kajian sudah dilakukan dalam masa relative panjang, namun karena tidak dalam suatu study yang spesifik, dan dengan suatu proposal tertentu terhadap sejumlah sumber-sumber Hukum Adat tersebut sudah tentu masih banyak kelemahan dan kekurangan.

2. Menurut hemat penulis untuk sekedar memotivasi dan mendorong dunia ilmu pengetahuan, khususnya ilmu Hukum Adat Melayu kiranya patut dihargai supaya mendorong pihak-pihak ilmuan muda meneruskan kajian ini guna berkembangnya Ilmu Hukum Adat Melayu yang dimulai di Riau dan diteruskan di daerah-daerah lain serta institusi lain di Indonesia dan sangat menghaormati Universiti Islam Malaka yang berkenan memberi peluang kepada saya untuk membentangkan kertas sederhana ini dalam seminar yang sangat mulia ini.

3. Harapan penulis seandainya ada diantara partisipan yang berkenan memberikan kritisi, respon positif untuk pendalaman materi ini demi kesempurnaannya, penulis akan sangat berbesar hati dan menghargai sekali pihak-pihak yang memberikan kritisi dan respon tersebut.

4. Mudah-mudahan materi yang penulis sajikan ini memberi manfaat untuk pendalaman ilmu Hukum Adat Melayu terutama di negeri-negeri Serumpun.

5. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan dan jutaan terima kasih atas kesempatan dan peluang emas ini diberikan oleh pihak Pimpinan (Naif Chancellor) Universiti Islam Malaka dan pihak Penganjur khususnya beserta kaki tangannya Seminar ini.

RUJUKAN

- Abdul Latiff Bakar. (2012). *Gagasan Melayu Serumpun*, Siri Penyelidikan dan Penerbitan Institut Peradaban Melayu Universiti Pendidikan Sultan Idris, Reka Cetak SDN.BHD Tanjung Malim, Perak Darul Rizuan, Malaysia;
- Abu Hassan Sham. (1995). *Hukum Kanun Malaka*, Penerbitan Perbadanan Muzium Malaka, Malaysia;
- Ahmad, A. Samad. (1986). *Sulatussalatin (Sejarah Melayu)*, DBP, Kem. Pelajaran Malaysia, Kuala Lumpur ;
- Alfred Russel Wallace. (2015). terj. Ahmad Asnawi, *The Malay Archipelago*. Sejarah Nusantara, Penerbit Indoliterasi, Yogyakarta;
- Amin Yacob, M. (2004). *Sejarah Kerajaan Lingga, Johor-Pahang-Riau-Lingga*, UNRI Press untuk Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lingga, ;
- Anthony Reid. (2011). *Menuju Sejarah Sumatera antara Indonesia dan Dunia*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia—KTTLV-Jakarta, ;
- (2010). *Sumatera Tempo Doeloe dari Marcopolo sampai Tan Malaka*, Komunitas Bambu, Jakarta, ;
- Bambang Budi Utomo dan Nik Hasan Suhaimi Nik Abdul Rahman. (2009). *Inskripsi Berbahasa Melayu di Asia Tenggara*, Institut Alam dan Tamadun Melayu, UKM, 43600 Bangi, Salangor Darul Ehsan;
- Bahar Dt. Nagari Basa. (1986). *Hukum Adat dan UU Adat Alam Minangkabau*, Eleonora Payakumbuh;
- Bewa Ragawino, *Pengantar dan Asas Hukum Adat Indonesia*, Fisipol Universitas Pajajaran, Bandung;
- C. Dewi Wulansari. (2010). *Hukum Adat Indonesia: Suatu Pengantar*, Refika Aditama, Bandung;
- Effendi M. Haji, dkk, (1998). *Adat Istiadat Kabupaten Kampar* (Bekas Kerajaan Pelalawan, Pasir Penagrayan, Andiko nan 44 Kampar, dan suku Bonai Sontang, LAMR Pekanbaru);

- Buyong Adil,Haji. (1971). *Sejarah Johor*,DBP,Kementrian Pelajaran Malaysia,Kuala Lumpur
- Dr.Liaw Yock Fang,editor Prof.Riris K.Toha-Sarumpaet,Ph.D. (2011). *Sejarah Kesusastraan Melayu Klasik*,Yayasan Obor Indonesia,Jakarta;
- (1976). *Undang-Undang Melaka*,The Hague—Martinus Nijhoff,Singapore;
- Elmustian Rahman,dkk, penyelenggara. (2003). *Alam Melayu, Sejumlah Gagasan Menuju Keagungan*, Unri Press kerjasama Dinas kebudayaan, Kesenian, dan Pariwisata Provinsi Riau,;
- Ferry Irawan, AM, editor Ahmad Taswin,dkk. (2010). *Ranah Sriwijaya*, Penerbit Pustaka El-Syarif, Bekasi Selatan;
- Gusti Asnan. (2016). *Sungai Sejarah Sumatra*,Penerbit Ombak,Yogyakarta
- Hamzah Yunus,H.R. (2001). *Alih Aksara Naskah-Naskah Kuno Riau*,Terbit atas kerjasama Maklumat Kebudayaan Melayu Riau,Pulau Penyengat,dengan Yayasan Sosial Chevron dan Texaco Indonesia,Pusaka Riau;
- Koentjoroningrat. (1987). *Kebudayaan,Mentalitas,danPembangunan*,PT.Gramedia,Jakarta;
- Lembaga UU Adat Kerajaan Indragiri,Lamp.no.10,hal.840—845;
- LSM Nakhoda, Tim Penyusun: Drs.H.M.Syarfi, Dipl.IT.MA, dkk. (2008).*Adat Jati Kabupaten Kampar*,UNri Press Pekanbaru;
- Muchtar Lutfi,Drs.,dkk. (1977). *Sejarah Riau*,Pemerintah Daerah Provinsi Riau dan Universitas Riau,Pekanbaru;
- Nizami Jamil,Ok.Drs.dkk. (2002). *Bab Al-Qawa'id Transliterasi dan analisis*,BAPPEDA Kabupaten Siak dan Masyarakat Peduli Lingkungan Wisata Siak Sri Indrapura;
- Ramli Bey. (2003). *Sejarah Adat Kampar Kemitraan Tali Berpilin Tiga*, Hasanah Warisan Budaya Bangsa Daerah Kampar,Bangkinang;
- Suwardi Ms,Prof,Rahmad Hendra,SH,M,Kn,Hayatul Ismi,SH,MH,Ulfia HasanahSH.M.Kn. (2011). *Hukum Adat Melayu Riau*,Alaf Riau,Pekanbaru;
- (2017). *Perantauan dari Sumatra ke Semenanjung Malaysia*,Proyek Diaspora Nusantara Pusat penyelidikan dan kajian Anatarabangsa (CenPris)Universiti Sains Malaysia(USM) kerjasama dengan Alaf Riau Pekanbaru;
- ,(2007). *Kebudayaan Melayu Riau*,Penerbit STP,dan APEPH Pekanbaru;
- ,dkk. (2007). *Pemetaan Adat Masyarakat Melayu Riau*,Kabupaten/kota seprovinsi Riau,LAMR,Pekanbaru;
- ,dkk. (2006). *Pemutakhiran Adat Kuantan Singingi*,Penerbit Alaf Riau,Pekanbaru;
- ,(2014). *Draf Buku Sejarah Kebudayaan Melayu*,STP Riau,Pekanbaru;
- Ter Haar B.Bzndll. (1973). *Hukum Adat Dalam Polemik Ilmiah*, Bhratara, Jakarta;
- Tenas Effedy. (2004). *Tunjuk Ajar Melayu(Butir-butir Budaya Melayu Riau)*,Balai Kajian dan Pengembangan Budaya Melayu kerjasama dengan penerbit Adicita,Yogyakarta;
- Uli Kozok. (2006). *Kitab Undang-Undang Tanjung Tanah,Naskah Melayu Tertua*,alih bahasa Hassan Djafar,Ninie Susanti Y,dan Waruno Mahdi,alih bahasa,Achdiati Ikram, Yayasan Naskah Nusantara Yayasan Obor Indonesia,Jakarta;
- Vollenhoven, Van C. (1972). *Suatu Kitab Hukum Adat untuk seluruh Hindia Belanda*,terj.M.Rasyad ST.Suleman,Bharatara,Jakarta;

KAEDAH PEMBENTUKAN KARAKTER ANAK-ANAK MENURUT ISLAM: ANALISIS SURAH LUQMAN

Khairul Azhar Meerangani
Akademi Pengajian Islam
Kolej Universiti Islam Melaka
khairulazhar@kuim.edu.my

Abstrak

Anak-anak merupakan anugerah dan amanah yang dikurniakan Allah buat insan terpilih bergelar ibu dan bapa. Setiap anak dilahirkan dalam keadaan yang suci daripada sebarang noda dan kotoran. Oleh itu, para ibu bapa memainkan peranan yang sangat penting dalam membentuk karakter anak-anak mereka ke arah yang diredai oleh Allah. Al-Quran telah merakamkan kaedah penuh hikmah yang diterapkan oleh seorang bapa bernama Luqman dalam membentuk karakter anaknya. Kegigihan Luqman dalam mendidik anaknya menjadi insan yang soleh dan bertakwa sewajarnya dijadikan sebagai panduan buat ibu bapa masa kini dalam membentuk keperibadian anak-anak mereka berteraskan Islam. Hal ini kerana model pendidikan yang dilaksanakan oleh Luqman ini dilihat mudah diikuti, kemas dan tersusun. Kajian ini dijalankan secara kualitatif dengan penelitian terhadap teks-teks klasik (turath) dan kontemporari berkaitan tafsiran ayat 13-19 surah Luqman seterusnya dianalisis secara induktif dalam menghasilkan satu panduan umum berkaitan kaedah pembentukan karakter anak-anak berteraskan Islam. Panduan ini diharap mampu dijadikan sebagai model rujukan buat para ibu bapa yang masih lagi mencari kaedah terbaik dalam mengasuh dan mendidik anak-anak mereka pada zaman yang penuh dengan cabaran ini.

Kata Kunci : Kaedah, Karakter, Luqman, Hikmah, Pendidikan

1.0 PENGENALAN

Pendidikan memainkan peranan penting dalam mencorakkan pola berfikir dan tingkah laku seseorang. Maka, elemen ini perlu diberikan perhatian yang rapi agar proses pembentukan anak-anak sebagai modal insan yang berguna dapat direalisasikan. Pendidikan dalam Islam tidak terhad kepada latihan fizikal semata-mata bahkan turut melibatkan aspek-aspek yang lain seperti emosi dan akal. Setiap aspek tersebut saling berkait rapat antara satu sama lain dalam mewujudkan keseimbangan dalam pembentukan keperibadian seseorang (Aishah, 1988). Anak-anak merupakan aset yang paling bernilai bukan sahaja kepada ibu bapa mereka bahkan sebagai generasi peneraju negara pada masa hadapan. Oleh itu, karakter dan keperibadian yang unggul perlu dibentuk sejak kecil sebagai persediaan buat mereka menempuhi cabaran pada masa hadapan. Teknik pendidikan yang tepat dan bermutu sudah pasti mampu menghasilkan generasi yang berdaya saing dan mempunyai jati diri yang utuh. Asas yang utama dalam proses pembentukan ini adalah peranan dan tanggungjawab setiap ibu bapa dalam menjadikan pendidikan itu lebih berkesan. Ini ditegaskan oleh Lokman (2009) yang menyatakan bahawa antara faktor utama yang mendorong masalah sosial di kalangan remaja adalah kegagalan asuhan oleh ibu bapa sendiri. Beliau menyebutkan bahawa:

“Justeru, bolehlah dikatakan bahawa punca-punca keruntuhan akhlak yang utama adalah kemerosotan dari segi asuhan, didikan, bimbingan serta kawalan oleh ibu bapa atau penjaga. Selain itu, tekanan hidup, sikap mengejar kemewahan serta penglibatan dalam aktiviti sosial lain menyebabkan ibu bapa dan anak kurang mempunyai masa atau kesempatan untuk bercakap, berbincang, berdamping antara satu sama lain. Malah ada yang jarang bersua muka. Keadaan ini menyebabkan remaja membawa cara hidup sendiri tanpa panduan dan pengawasan ibu bapa.”

Islam telah memberikan satu panduan yang jelas dalam proses pendidikan anak-anak bermula sejak mereka dilahirkan sehinggalah meningkat dewasa. Asas pertama yang perlu dibekalkan kepada anak-anak adalah pengenalan terhadap Allah yang telah menciptakan mereka disusuli dengan penerapan nilai-nilai syariat dan akhlak dalam memandu mereka menjalani kehidupan di dunia ini. Konsep ini dapat dilihat secara jelas di dalam al-Quran menerusi kaedah pendidikan yang dilaksanakan oleh seorang bapa bernama Luqman ke atas anaknya. Nasihat dan panduan yang disampaikan oleh Luqman kepada anaknya telah merangkumkan tiga teras utama dalam Islam iaitu akidah, syariah dan juga akhlak. Oleh itu, kaedah ini sewajarnya diberikan perhatian agar dapat diaplikasikan dalam pendidikan anak-anak pada masa kini.

2.0 LATAR BELAKANG LUQMAN

Surah Luqman merupakan surah yang ke-31 mengikut susunan di dalam al-Quran dan mengandungi 34 ayat. Ia dinamakan sebagai Luqman kerana di dalam surah ini Allah telah merakamkan kisah seorang lelaki bernama Luqman bermula ayat 12 hingga 19. Luqman dikenali sebagai seorang yang telah diberikan oleh Allah hikmah kebijaksanaan serta mempunyai akhlak yang terpuji. (al-Zuhayli, 1991). Al-Syawkani (1993) menyatakan bahawa nama sebenar beliau adalah Luqman bin Ba'uran bin Nahur bin Tarakh. Beliau dikatakan hidup sebelum zaman pengutusan Nabi Daud serta menjadi rujukan masyarakat awam dalam urusan keagamaan. Namun selepas Nabi Daud diutus, beliau telah berhenti memberi fatwa lalu berguru dan mengambil manfaat ilmu daripada Nabi Daud (al-Suyuti dan al-Mahalli, 1996). Para sarjana tafsir berbeza pandangan sama ada beliau seorang nabi ataupun lelaki soleh. Namun kebanyakan daripada mereka berpandangan beliau adalah seorang lelaki soleh yang diberikan kelebihan tertentu oleh Allah (al-Zuhayli, 1991). Luqman merupakan seorang lelaki berkulit gelap yang berasal dari Sudan (al-Jawzi, 1987). Allah telah meninggikan kedudukan beliau berdasarkan tahap ilmu dan ketakwaan yang dimilikinya tanpa menilai paras rupa dan asal keturunannya. Kedua-dua elemen tersebut merupakan indikator penting yang dijadikan sebagai asas penilaian oleh Allah terhadap hambanya sebagaimana yang dijelaskan menerusi ayat berikut :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ

(Surah al-Hujuraat 49: 13)

Terjemahan: Wahai sekalian manusia, Sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari kalangan lelaki dan wanita serta menjadikan kamu pelbagai bangsa dan bersuku puak untuk saling mengenali. Sesungguhnya semulia-mulia kamu di sisi Allah ialah yang paling bertakwa dalam kalangan kamu (bukan yang lebih keturunan atau bangsanya).

Luqman merupakan insan biasa yang dihiasi dengan pelbagai akhlak terpuji. Segala tanggungjawab yang diberikan dilaksanakan dengan penuh amanah dan jujur. Sifat tawaduk dan rendah diri yang dimilikinya menjadi asbab pengangkatan martabatnya di sisi Allah (Rosnaaini dan Suhanim, 2015). Kegigihan Luqman dalam menerapkan akhlak yang mulia serta membimbing ahli keluarganya ke jalan yang direndai oleh Allah sewajarnya diangkat sebagai ikon buat masyarakat masa kini.

3.0 KAEDAH PEMBENTUKAN KARAKTER ANAK-ANAK MENURUT ISLAM

Kehidupan di dunia yang penuh dengan pelbagai cabaran dan dugaan memerlukan kepada komitmen dan iltizam yang tinggi dalam merealisasikan harapan setiap ibu bapa untuk mendapatkan anak-anak yang soleh dan solehah. Hasrat ini memerlukan kepada proses asuhan yang berterusan dan berkualiti (Fadzilah dan Rahmat, 1996). Keupayaan Luqman dalam mendidik anaknya berdasarkan teknik yang dinyatakan dilihat berpotensi untuk dikembangkan dalam usaha menyediakan satu model yang tersusun sebagai panduan kepada para ibu bapa dalam membentuk keperibadian anak-anak mereka sejak kecil. Unsur utama yang mendasari teknik Luqman ini adalah komunikasi berkesan yang diterapkan dalam setiap aktiviti bersama anaknya. Komunikasi sama ada berbentuk perbualan seharian, gerak tubuh dan perbincangan harmoni ini perlu mengambil kira latar belakang dan kedudukan setiap pihak yang terlibat

dalam memastikan komunikasi tersebut tidak tersasar daripada objektif yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, Islam telah menunjukkan beberapa kaedah komunikasi yang dirasakan sesuai untuk diaplikasikan dalam membina interaksi yang berkesan sebagaimana firman-Nya :

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْهُمْ يَأْتِي هِيَ أَحْسَنُ

(Surah Al-Nahl 16:125)

Terjemahan: Serulah kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah kebijaksanaan dan nasihat pengajaran yang baik serta berbahaslah dengan mereka menggunakan cara terbaik.

Menurut Sayyid Qutb (1988), komunikasi secara berhikmah memerlukan kepada pemerhatian dan penelitian terhadap situasi dan realiti semasa golongan sasaran menggunakan teknik komunikasi yang bersesuaian dan berkesan. Kaedah nasihat pula diaplikasikan melalui komunikasi secara lemah-lembut yang mampu meresap ke dalam hati manusia dan bukannya melalui ancaman dan tegahan yang boleh mengaibkan mereka atas segala tindakan yang dilakukan. Berdasarkan ayat 13-19 surah Luqman, maka dapat dirumuskan 6 kaedah komunikasi berkesan yang berpotensi untuk dijadikan sebagai model panduan dalam membentuk karakter awal anak-anak. Meskipun perbincangan nasihat Luqman menyentuh pelbagai perkara berkaitan pendidikan, namun aspek yang akan diberi penekanan dalam kertas kerja ini adalah berkaitan dengan komunikasi yang merupakan antara faktor terpenting dalam hubungan antara ibu bapa dan anak-anak. Rumusan kaedah adalah seperti berikut :

a) Panggilan

Dalam komunikasi yang berlaku antara Luqman dan anaknya, dapat dilihat bagaimana beliau telah memulakan perbualan tersebut dengan memilih panggilan yang manja dan lunak kepada anaknya. Panggilan (يَبْنِي) yang bermaksud anak kesayangan ini memperlihatkan kepada kita perasaan cinta dan keprihatinan yang dimiliki oleh seorang bapa yang ikhlas dalam mendidik anaknya. Seruan yang penuh dengan kelunakan ini mampu meresap terus dalam sanubari anak-anak sehingga memudahkan mereka untuk mendengar dan mentaati perintah daripada kedua ibu bapanya (Abd al-Mun'ain, 1995). Luqman dikesan telah menggunakan panggilan manja tersebut kepada anaknya sebanyak 3 kali iaitu pada ayat 13, 16 dan 17. Hal ini menunjukkan bahawa panggilan manja tersebut bukanlah suatu kebetulan sahaja sebaliknya mencerminkan ketelitian Luqman dalam memilih panggilan yang sesuai bagi menarik perhatian anaknya. Para ibu bapa perlu memilih perkataan yang sesuai dalam setiap komunikasi dengan anak-anak. Penggunaan istilah yang buruk terhadap anak-anak hanya menjadikan mereka lebih kasar dan sukar menerima nasihat ('Abd Allah, 1994). Oleh sebab itulah setiap ibu bapa perlu berusaha memilih nama yang baik buat anak-anak mereka kerana setiap nama tersebut boleh memberikan kesan terhadap keperibadian setiap anak-anak (Abduh, 2010). Aisyah RA menyatakan bahawa Rasulullah SAW sering mengubah nama-nama sahabatnya yang mempunyai maksud yang buruk kepada nama-nama yang mempunyai maksud yang baik (al-Tirmidhi, t.t).

Setiap yang keluar dari mulut ibu bapa merupakan doa yang mempunyai nilai mustajab di sisi Allah. Abdullah bin Mubarak pernah didatangi seorang lelaki yang mengadukan perihal kederhakaan anaknya sehingga menyebabkan beliau telah mendoakan keburukan buat anaknya itu. Abdullah lantas menyatakan bahawa sebenarnya lelaki itu telah pun merosakkan anaknya dengan doa tersebut (al-Ghazali, 2005). Hal ini berdasarkan sabda Rasulullah SAW :

ثَلَاثَ دَعَوَاتٍ مُسْتَجَابَاتٌ لهنَّ، لَا شَكَّ فِيهنَّ: دَعْوَةُ الْمَظْلُومِ، وَدَعْوَةُ الْمَسَافِرِ، وَدَعْوَةُ الْوَالِدِ عَلَى وَلَدِهِ

Terjemahan: Tiga golongan yang doanya pasti dikabulkan, doa orang yang teraniaya, doa seorang musafir dan doa orang tua terhadap anaknya. [Hadis Riwayat al-Tirmidhi, no. 1905]

Al-Munshawi (2007) membawakan kisah seorang ulama tafsir al-Quran yang terkenal iaitu Imam al-Zamakhsyari dengan ibunya. Sewaktu kecil, al-Zamakhsyari seperti kanak-kanak lain yang lasak telah

bermain dengan seekor burung dengan mengikat kaki burung tersebut. Namun begitu, ikatan tersebut telah terlepas sehingga menyebabkan burung tersebut terjatuh ke dalam sebuah lubang sehingga patah sebelah kakinya. Ibunya yang berasa sedih dan kecewa melihat insiden tersebut tanpa disedari telah mendoakan agar anaknya turut diberikan balasan sebagaimana yang menimpa burung tersebut. Setelah meningkat usia dewasa, al-Zamakhsyari telah menjadi seorang ulama yang terkenal dan sering mengembara untuk mencari ilmu. Dalam sebuah pengembaraannya ke Bukhara, beliau telah terjatuh dari tunggangannya sehingga menyebabkan kakinya patah dan terpaksa dipotong. Beliau tempang sehingga akhir hayat dan terpaksa berjalan dengan menggunakan bantuan tongkat kayu. Kisah ini memperlihatkan kepada kita bagaimana perkataan yang keluar daripada mulut ibu bapa itu mampu memberikan kesan dalam pembentukan karakter anak-anak.

Maka, selain daripada penggunaan panggilan yang baik, ibu bapa juga perlu berhati-hati dengan setiap perkataan yang keluar daripada mulut mereka terutamanya dalam keadaan emosi mereka yang kurang stabil kerana ia sebenarnya memberikan kesan yang besar dalam kehidupan anak-anak. Anas bin Malik RA menceritakan pengalamannya sepanjang berkhidmat dengan Rasulullah SAW. Menurut beliau, baginda tidak pernah mengherdik atau mencelanya meskipun ada kalanya beliau tidak melaksanakan sesuatu tugas dengan baik. Bahkan baginda turut melarang ahli keluarga Anas daripada mencemooh atau mengeluarkan perkataan yang kurang baik kepada beliau (Ahmad, 1998). Ini kerana herdikan dan cemoohan sebenarnya tidak memberikan kesan yang positif sebaliknya boleh menggugat keyakinan diri serta kestabilan emosi anak-anak (Azizah, 2004). Teladan yang ditunjukkan oleh Rasulullah SAW dalam melayani anak kecil sewajarnya cuba dicontohi dan diaplikasikan oleh setiap ibu bapa pada masa kini.

b) Perlambangan

Nasihat dengan menggunakan kaedah perlambangan menjadikan sesuatu nasihat itu lebih dekat dan mudah difahami oleh golongan sasaran. Dalam ayat 18, Luqman telah mengingatkan anaknya berkaitan kepentingan adab sewaktu bergaul dengan orang lain iaitu :

وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا

(Surah Luqman 31:18)

Terjemahan: Dan janganlah kamu memalingkan mukamu daripada manusia (kerana sombong) dan janganlah berjalan di bumi dengan berlagak sombong

Al-Syawkani (1993) menyatakan lafaz (وَلَا تُصَعِّرْ) dalam ayat tersebut berasal daripada perkataan (الصعر) yang merujuk kepada unta yang mengalami sakit leher (kejang/terseliuh) sehingga tidak boleh untuk memalingkan lehernya ke arah yang lain. Pesanan Luqman kepada anaknya ini jika diperhalusi dengan lebih mendalam ternyata mempunyai nilai pembentukan adab kesopanan yang cukup tinggi. Sikap angkuh dan gemar meremehkan orang lain yang berbeza kedudukan hanya mewujudkan jurang dalam sesuatu hubungan (al-Ghazali, 2005). Rasulullah SAW sendiri pernah menerima teguran secara khusus daripada Allah apabila Baginda memalingkan mukanya sewaktu menerima kehadiran seorang sahabat yang buta bernama Abdullah bin Ummi Maktum. Kehadiran Abdullah yang ingin belajar agama dengan Rasulullah SAW yang dalam masa yang sama pula sedang memberikan perhatian untuk memujuk delegasi Quraisy kepada Islam dianggap sedikit mengganggu sehingga menyebabkan Baginda mengalihkan pandangannya daripada Abdullah dalam keadaan muka yang masam (Ibn Kathir, 1998). Hal tersebut ternyata kurang disenangi oleh Allah meskipun sebenarnya Abdullah tidak pun terkesan dengan hal tersebut disebabkan keadaannya yang buta. Namun Allah ingin mendidik Rasul-Nya serta umat Islam sekaliannya tentang kepentingan adab sopan sesama manusia (al-Zuhayli, 1991). Peristiwa tersebut ternyata memberi kesan kepada Rasulullah sehingga Baginda sering memuliakan Abdullah setiap kali bertemu dengannya sambil berkata:

مرحبا بمن عاتبني فيه ربي

Terjemahan: Selamat datang buat orang yang disebabkan olehnya aku ditegur oleh Tuhanku.

Begitu juga dalam aspek laras bahasa dan nada suara yang digunakan dalam berbicara. Luqman melarang anaknya daripada meninggikan suara ketika berkata-kata melebihi keperluan dengan membandingkan perbuatan tersebut menyerupai suara ringkikan keldai sebagaimana yang dinyatakan dalam ayat berikut:

وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ وَأَعْظُضْ مِنْ صَوْتِكَ إِنَّ أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ لَصَوْتُ الْحَمِيرِ

Surah Luqman 31:19

Terjemahan: Dan sederhanalah kamu dalam berjalan dan lunakkanlah suaramu. Sesungguhnya seburuk-buruk suara ialah suara keldai.

Masyarakat Arab sering menggunakan perumpamaan keldai sewaktu mencela atau memaki seseorang dengan menyandarkan pelbagai sifat-sifat buruk yang ada padanya kepada individu yang dicela itu (al-Qassami, 1978). Oleh itu, pemilihan suara keldai untuk dibandingkan dengan individu yang gemar menengking dan meninggikan suara terhadap orang lain sebenarnya menggambarkan keburukan perlakuan itu yang dibenci oleh masyarakat (Ibn Kathir, 1998). Memuliakan orang lain sewaktu berbicara dengan bersikap lemah lembut serta memaniskan wajah merupakan antara adab yang dituntut dalam Islam (Ibn Kathir, 1998). Daripada Abu Dhar al-Ghifari RA, bahawa Rasulullah SAW bersabda :

لَا تَحْتَرِنَ مِنَ الْمَعْرُوفِ شَيْئًا وَلَوْ أَنَّ تَلْفَى أَخَاكَ بِوَجْهِ طَلْقَ

Terjemahan: Janganlah meremehkan kebaikan sedikit pun walau engkau menemui saudaramu dengan wajah berseri” (Hadis Riwayat Muslim no. 2626).

Ini kerana dengan wajah yang ceria serta tutur kata yang lembut seseorang itu mampu menarik hati orang lain untuk menerima sesuatu nasihat dan teguran. Bahkan ia akan memberikan persepsi awal yang positif kepada individu yang menerima layanan tersebut meskipun sesi perbualan masih belum dimulakan. Abu Hurairah RA menyatakan bahawa Rasulullah SAW pernah bersabda :

إِنَّكُمْ لَا تَسْعُونَ النَّاسَ بِأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ لِيَسْعَهُمْ مِنْكُمْ بَسْطُ الْوَجْهِ وَحُسْنُ الْخُلُقِ

Terjemahan: Sesungguhnya kamu tidak mampu menarik hati manusia dengan hartamu. Namun kamu mampu menarik hati mereka dengan wajah yang berseri dan akhlak yang mulia (Hadis Riwayat al-Hakim).

Mesej nasihat yang disampaikan dengan menggunakan kaedah perlambangan ini mampu menjadikan nasihat tersebut lebih jelas dan teratur sehingga meruntun hati sasaran pendengar. Sifat-sifat buruk yang disandarkan dengan haiwan secara tidak langsung mendidik anak-anak agar mengekalkan kemuliaan sebagai insan yang telah dianugerahkan oleh Allah dengan membentuk akhlak yang mulia dan sopan sesama manusia. Selain itu, ia juga merupakan suatu bentuk peringatan secara tersirat agar setiap anak berusaha untuk mengelakkan diri daripada menjadi bahan cemoohan dan celaan masyarakat dengan memelihara adab pergaulan apabila berada dalam kelompok yang ramai.

c) Pengulangan

Bagi memastikan setiap nasihat yang diberikan melekat secara kukuh dalam jiwa anak-anak, peringatan berterusan perlu diberikan bagi memastikan nasihat tersebut tidak luput dari fikiran. Dalam surah Luqman ini, kita mendapati bagaimana mendidik anaknya dengan mengulangi empat perkara secara konsisten iaitu larangan syirik serta saranan bersyukur kepada Allah. Dalam ayat ke 13, Luqman telah memperingatkan anaknya berkaitan bahaya syirik kepada Allah iaitu :

يُيَيِّ لَا تُشْرِكْ بِاللَّهِ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ

Terjemahan: Wahai anak kesayanganku, janganlah kamu mempersekutukan Allah. Sesungguhnya syirik merupakan kezaliman yang sangat besar.

Peringatan berkaitan dengan bahaya syirik ini juga turut diulangi oleh Luqman dalam ayat 15 namun dalam konteks yang berbeza membabitkan keutamaan mendahulukan ketaatan kepada Allah sekiranya wujud pertembungan dengan ketaatan kepada ibu bapa. Penekanan kepada elemen keluhuran akidah ini

sangat penting memandangkan pendidikan berkaitan akidah merupakan tunjang utama kepada kedaulatan ajaran Islam (Rosnaaini dan Suhanim, 2015). Bahkan syirik juga merupakan suatu bentuk kerosakan besar yang wajar di jauhi semampu mungkin kerana amalan ini mengakibatkan setiap amalan yang dilakukan akan ditolak keseluruhannya oleh Allah serta menjadi asbab dilemparkan ke dalam neraka selama-lamanya (al-Syawkani, 2003).

Selain itu, Luqman turut mendidik anaknya agar menzahirkan rasa syukur atas segala nikmat yang telah dikurniakan oleh Allah kepada mereka. Hal ini sebagaimana yang telah dinyatakan dalam ayat ke 12 iaitu :

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ

Terjemahan: Dan sesungguhnya telah Kami berikan hikmah kepada Luqman iaitu bersyukurlah kepada Allah. Dan barangsiapa yang bersyukur (kepada Allah) maka sesungguhnya dia bersyukur untuk dirinya sendiri.

Syukur merupakan sifat yang penting bagi melengkapkan lagi kemuliaan peribadi sebagai manusia. Setiap manusia sewajarnya menzahirkan kesyukuran kepada Allah dengan meningkatkan lagi ketaatan kepadanya. Terlalu banyak nikmat yang telah dikurniakan oleh Allah kepada setiap hambanya tanpa mengira sama ada hamba tersebut mentaati ataupun melanggar perintahNya. Ini sebagaimana yang dinyatakan dalam ayat yang berikut :

وَإِن تَعُدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ لَا تُحْصُوهَا ۚ إِنَّ اللَّهَ لَعَفُورٌ رَّحِيمٌ

(Surah al-Nahl 16: 18)

Terjemahan: Dan jika kamu menghitung nikmat Allah (yang dilimpahkannya kepada kamu), tiadalah kamu akan dapat menghitungnya satu persatu. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Mengasihani.

Luqman turut mengulangi saranan yang sama dalam ayat ke 14 namun kali ini saranan supaya bersyukur kepada ibu bapa turut digandingkan sekali. Hal ini kerana ibu bapa merupakan anugerah kurniaan Allah yang menjadi asbab kewujudan anak-anak di dunia ini. Maka, ketaatan dan kebajikan kepada ibu bapa perlu diutamakan atas segala jasa dan pengorbanan yang telah mereka curahkan (Abu Syakir, 1996). Namun begitu, setiap ibu bapa juga perlu terlebih dahulu menonjolkan contoh teladan yang terbaik dengan melaksanakan kebaktian kepada ibu dan bapa mereka. Teladan yang baik ini akan lebih mudah meresap dalam jiwa anak-anak sehingga mendorong mereka untuk turut sama melakukan perkara yang sama terhadap ibu bapa mereka pula. Maka, kedua-dua elemen yang dinyatakan iaitu larangan syirik dan gesaan bersyukur merupakan perkara yang sangat perlu dititikberatkan dalam aspek pendidikan kepada anak-anak sebagai teras utama dalam mengukuhkan jati diri mereka dalam urusan keagamaan.

d) Penjelasan

Setiap perintah atau larangan yang dikeluarkan oleh ibu bapa perlu disertakan dengan hujah dan alasan yang munasabah bagi memudahkan kefahaman anak-anak. Kaedah ini telah dipraktikkan oleh Luqman sewaktu menjelaskan justifikasi buat anak-anak untuk menghargai pengorbanan ibu bapa mereka iaitu :

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنَا عَلَى وَهْنٍ وَفِضْلُهُ فِي عَمَمِينَ

Terjemahan: Dan Kami perintahkan kepada manusia (agar berbuat baik) kepada kedua ibu bapanya. Ibunya telah mengandungkannya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, dan menyusukannya dalam masa dua tahun.

Dalam ayat tersebut, Luqman menjelaskan bahawa ibu telah menanggung pelbagai kepayahan dan kesukaran bermula awal kehamilan sehinggalah proses melahirkan anak. Justifikasi ini merupakan suatu bentuk pengukuhan hujah bagi memberikan kesedaran kepada anak-anak kepentingan mengambil berat tentang perkara tersebut. Ada kalanya sebahagian anak akan menolak untuk melaksanakan sesuatu arahan disebabkan mereka tidak mengetahui sebab yang tersirat di sebalik arahan tersebut. Sebahagian ibu bapa

pula lebih gemar memaksa anak-anak mereka untuk menerima sahaja segala arahan yang dikeluarkan tanpa perlu banyak bertanya. Hal ini akan mewujudkan pemberontakan dalam jiwa kecil mereka sehingga menyebabkan mereka sukar untuk menerima dan mematuhi arahan tersebut (Azizah, 2004). Maka, setiap ibu bapa perlu berusaha untuk memberikan penjelasan dalam setiap nasihat dan teguran yang diberikan kepada anak-anak dalam usaha memastikan agar setiap nasihat tersebut diterima dengan penuh kerelaan dan keterbukaan.

e) Perhatian

Meskipun pelbagai elemen pendidikan telah diterapkan sebaik mungkin dalam diri anak-anak, namun satu perkara yang perlu diberi perhatian oleh setiap ibu bapa adalah aspek pemantauan dan pengawasan secara berkala terhadap anak-anak mereka sehinggalah mereka meningkat dewasa. Sebahagian daripada ibu bapa sememangnya telah memberikan didikan yang baik buat anak-anak namun mereka sering terlepas pandang untuk menilai sejauh mana pendidikan tersebut memberi kesan terhadap anak-anak disebabkan kesibukan mencari nafkah dan urusan lain. Kelekaan ini menyebabkan mereka membesar tanpa sebarang teguran bagi membetulkan kesilapan dan kesalahan mereka ('Abd Allah, 1994). Dalam ayat 13 surah Luqman, kita dapat melihat bagaimana Luqman masih lagi memantau perkembangan anaknya dengan memberi pelbagai nasihat tanpa jemu meskipun sebahagian daripada nasihat tersebut sudah pun dimaklumi oleh anaknya sebagaimana yang dinyatakan seperti berikut:

وَادَّ قَالَ لُقْمٰنُ لِابْنِهٖ وَهُوَ يَعِظُهٗ

Terjemahan : Dan apabila Luqman berkata kepada anaknya dan menasihatnya.

Selain itu, ibu bapa juga sewajarnya meluangkan masa yang berkualiti dengan anak-anak bagi mewujudkan hubungan yang mesra dan erat antara mereka. Hal ini kerana kesibukan ibu bapa masa kini menyebabkan ramai anak-anak berasa tersisih sehingga akhirnya mereka akan mencari hiburan di tempat yang lain bagi mengisi kekosongan di hati. 'Aqra' bin Habis al-Tamimi pernah melihat Rasulullah SAW mencium cucunya Hasan lalu beliau berkata bahawa beliau sendiri tidak pernah mencium anak-anaknya. Lalu baginda bersabda :

من لا يرحم لا يرحم

Terjemahan: Barang siapa yang tidak mengasihi dia tidak akan dikasihi (Hadis Riwayat al-Bukhari no. 5997)

Hadis ini memberikan ingatan yang berguna buat kita peri pentingnya mengasihi anak-anak menerusi sentuhan dan perbualan yang mesra sehingga anak-anak akan merasai kasih sayang yang terbit daripada ibu bapa mereka (Rashid, 2003). Alasan letih dan sibuk sewajarnya diketepikan kerana anak-anak merupakan aset yang perlu dijaga dengan rapi sebagai saham yang sangat bernilai di akhirat nanti.

f) Pemilihan Idola

Setiap anak-anak memang dilahirkan dalam keadaan suci bersih seperti kain putih. Ibu bapa memainkan peranan penting dalam mencorakkan acuan yang terbaik buat anak-anak mereka dalam mencari keredaan Allah. Oleh itu, penerapan acuan ini sebenarnya perlu dimulakan oleh pendidik itu sendiri kerana anak-anak lebih mudah meniru dan mempraktikkan sesuatu perkara apabila melihat pendidiknya sendiri mengamalkan perkara tersebut. Kedudukan ibu bapa sebagai individu terhampir dengan anak-anak memerlukan mereka untuk menjadi model yang terbaik dalam membentuk dan mendidik anak-anak menjadi insan yang berguna.

Aksi memberikan kesan yang lebih daripada perkataan. Jika si ayah itu hanya tukang suruh namun dia sendiri tidak melakukannya, bolehkah anak-anak mengikut suruhannya dalam penghayatan agama? (Rozieta Shaary, 2007)

Maka, ibu bapa yang inginkan anaknya berakhlak dengan akhlak yang terpuji perlu terlebih dahulu memastikan bahawa mereka sendiri mempunyai akhlak tersebut. Hal ini kerana anak-anak yang terbiasa menyaksikan tingkah laku buruk ibu bapanya belum tentu mampu menerima nasihat yang baik daripada mereka kerana merasakan perbuatan mereka tidak selari dengan perkataan yang dikeluarkan. Anak-anak yang sentiasa terdidik dengan pekerti dan persekitaran yang baik akan terbiasa dengan budi pekerti dan peribadi yang mulia. (Abd Allah, 2003)

Luqman merupakan seorang lelaki yang dikurniakan kebijaksanaan ilmu pengetahuan serta kepetahan dalam tutur katanya terutama sewaktu menyampaikan nasihat. Beliau telah menjadi contoh teladan yang terbaik buat anaknya disebabkan beliau telah terlebih dahulu mengamalkan setiap nasihat yang akan disampaikan kepada anaknya. Dengan peribadi yang mulia itu, Allah telah mengangkat kedudukannya sehinggakan segala nasihat yang pernah diungkapkan oleh beliau telah dirakamkan dalam al-Quran sebagai pedoman buat generasi selepasnya (Rashid, 2003). Dalam ayat 15, Luqman telah menanamkan dalam diri anaknya kepentingan untuk mengikuti jalan orang-orang yang kembali kepada Allah dengan landasan yang benar sebagaimana yang dinyatakan dalam ayat berikut :

وَاتَّبِعْ سَبِيلَ مَنْ أَنَابَ إِلَيَّ

Terjemahan: Dan ikutilah jalan orang yang kembali kepadaKu

Maka, pemilihan teman dan persekitaran yang baik juga sangat memainkan peranan dalam membentuk peribadi anak-anak. Ibu bapa perlu memastikan anak-anaknya bergaul dengan individu yang baik akhlaknya kerana sifat seseorang itu mudah mempengaruhi teman rapatnya sebagaimana yang dinyatakan oleh Rasulullah SAW :

الرجل على دين خليله، فلينظر أحدكم من يخالل

Terjemahan : Seseorang itu mengikut agama (cara hidup) sahabatnya. Maka hendaklah seseorang daripada kamu memerhatikan dengan siapa dia bersahabat. (Hadis Riwayat Abu Daud no. 4833)

Oleh itu, menjadi tanggungjawab setiap ibu bapa untuk menyediakan model ikutan terbaik sama ada membabitkan diri mereka sendiri mahupun dalam lingkungan pergaulan anak-anaknya supaya anak-anak mereka dapat menyerap akhlak yang mulia yang dapat dilihat daripada contoh teladan tersebut. Kecuaian dalam aspek ini boleh mengakibatkan setiap anak-anak terjebak dengan persekitaran dan lingkungan yang buruk sehingga mempengaruhi akhlak mereka sendiri (Azizah, 2004).

4.0 KESIMPULAN

Pembentukan karakter setiap anak-anak perlu dimulakan sejak usia yang awal lagi. Ibu bapa perlu berusaha untuk melengkapkan diri mereka pakej keibubapaan merangkumi ilmu pengetahuan, akhlak mulia serta sokongan keluarga terdekat. Model pendidikan yang dipraktikkan oleh Luqman ini wajar dijadikan sebagai salah satu rujukan utama dalam membentuk keperibadian mulia dalam diri setiap anak-anak kerana ia tela diperakui oleh Allah sehingga dirakamkan dalam al-Quran buat tatapan pelbagai generasi terdahulu, kini dan akan datang. Inti pati dalam kaedah pendidikan yang diterapkan oleh Luqman ini sememangnya telah menepati asas-asas utama dalam Islam membabitkan tatacara yang sebenar dalam membina hubungan dengan Allah dan sesama manusia.

BIBLIOGRAFI

- Abd al-Rahman bin Ali bin Muhammad al-Jawzi .(1995). *Tibb al-Ruhani*. Beirut: Dar al-Fikr
- Abd Allah Nasih Ulwan (1994) *Tarbiyyah al-Awlad fi al-Islam*. Beirut: Dar al-Islam
- Abdul Rashid Ahmad (2003), *Surah Luqman Mendidik Anak Cemerlang*, Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd
- Abu Syakir (1996) *Peranan Anak terhadap Ibu Bapa*. Johor Bahru: Perniagaan Jahabersa
- Aḥmad bin Ḥanbal. (1998) *Musnad Aḥmad*. Riyāḍ: Bait al-Afkār al-Dawliyah.

- Ahmad Mustafa (1968) *Miftah al-Sa'adah wa Misbah al-Siyadah fi Maudu'at al-Ulum*. Beirut: al-Yamamah
- Aishah Hassan (1988), *Pendekatan Islam Terhadap Pendidikan Anak-anak*, Kuala Lumpur : Pustaka Salam
- al-Ghazali, Muhammad bin Muhammad (2005) *Ihya' 'Ulum al-Din*, Beirut: Dar Ibn Hazm
- al-Munsiyawi, Muhammad Siddiq (2007) *100 Qissah wa Qissah fi Birr al-Walidayn*. Qahirah: Dar al-Fadilah
- al-Tirmidhī, Muḥammad bin 'Isā bin Šūrah (t.t). *Sunan al-Tirmidhī*. Riyād: Maktabah al-Ma'ārif.
- Azizah Lebai Nordin (2004), *Pendidikan Awal Kanak-kanak Teori dan Amali*, Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya
- Hanafi Mohamed (1996), *Falsafah Pendidikan Menurut al-Qur'an*, Selangor: Pustaka Ilmi
- Hanifah Sazali (2010) *Pendidikan Awal Kanak-Kanak Menurut Al-Qur'an: Pelaksanaan Di Pusat Pendidikan Pra Sekolah Di Bandar Triang, Pahang*. (Disertasi Jabatan Al-Quran Dan Al-Hadithakademi Pengajian Islam Universiti Malaya Kuala Lumpur)
- Jalal al-Din Muhammad bin Ahmad al-Mahalli dan Jalal al-Din Abd al-Rahman bin Abu Bakr al-Sayuti (1996) *Tafsir Imam al-Jalalayn*, Qahirah: Dar al-Hadis
- Mohd Fadzilah Kamsah & Rahmat Ismail (1996), *Kecemerlangan Mendidik Anak*, Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Muhammad bin Ali bin Muhammad al-Syawkani (1993) *Fath al-Qadir*. Qahirah: Dar al-Haramayn
- Muhammad Kamal Hasan (1988) *Pendidikan dan Pembangunan Satu Perspektif Bersepadu*. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise
- Muhammad Qutb (1990). *Manhaj Tarbiyah Islamiyah*. Lubnan: Dar al-Kutub al-'Arabi
- Rosnaaini Hamid dan Suhanim Abdullah (2015) *Pendidikan Keibubapaan Berdasarkan Surah Luqman*. Sintok: Penerbit UUM

**A STUDY ON A WORK AGREEMENT FOR A SPECIFIED TIME PERIOD
(PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU-PKWT) IN EMPLOYMENT
RELATIONSHIP ACCORDING TO
INDONESIAN LABOR LAW**

Fithriatus Shalihah
(Faculty of Law, Universitas Islam Riau)
e-mail: fithriatus@law.uir.ac.id

Abstract

The provisions of Act Number 13 of 2003 concerning Manpower in Article 59 been found to be ineffective since the government's oversight is not working and due to the fact that the employment demand factor is more toward permanent jobs. The consequence of the legal status of worker as a result of his work as a core of production process does not work either since entrepreneur/employer remains guided by 2 years time period and renewal for the extension of a work agreement for a specified time (PKWT) for 1 year. In practice, the 30-day grace period required by law is also largely ignored, because workers do not want to lose their income if they do not work for one month. According to the author, the ineffective arrangement above needs to be reviewed by prioritizing the interests of both parties. A regulation will not work if it does not reflect the legal needs of the community. If the legislator intends to provide legal protection to a specified time worker within the limits of his / her working period, then the time span given according to the author is eligible for a maximum of 2 (two) years without any further explanation. So inevitably after 2 years period if a employer still wants to hire a worker in an employment relationship, he shall raises his status as unspecified time worker or permanent worker by guaranteeing all the rights attached to him. The enforceability of the law is strongly influenced by the legal culture of public legal awareness. The Labor law has been made in such way to ensure the workers' rights, in this case is the specified time workers. Legal awareness will be an expensive item if legal product is still looking for a justification in doing things that violate human rights of workers.

Keywords: Employment Relationship, Work Agreement for a Specified Time Period (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu – PKWT.)

Abstrak

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 dalam Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja dalam Pasal 59 ditemukan tidak efektif karena pengawasan pemerintah tidak berfungsi dan karena fakta bahwa faktor permintaan pekerjaan lebih mengarah pada pekerjaan permanen. Keadaan status hukum pekerja sebagai hasil dari pekerjaannya sebagai inti proses produksi tidak berhasil baik karena pengusaha / pengusaha tetap dipandu oleh jangka waktu 2 tahun dan pembaruan untuk perpanjangan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) adalah selama 1 tahun. Dalam prakteknya, masa tenggang 30 hari yang disyaratkan oleh hukum juga diabaikan, karena pekerja tidak ingin kehilangan penghasilan mereka jika mereka tidak bekerja selama satu bulan. Menurut penulis, pengaturan yang tidak efektif di atas perlu ditinjau dengan memprioritaskan kepentingan kedua belah pihak. Sebuah peraturan tidak akan berfungsi jika tidak mencerminkan kebutuhan hukum masyarakat. Jika legislator bermaksud untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja waktu yang ditentukan dalam batas waktu kerjanya, maka jangka waktu yang diberikan menurut penulis memenuhi syarat untuk maksimal 2 (dua) tahun tanpa penjelasan lebih lanjut. Jadi tidak terhindarkan setelah periode 2 tahun jika seorang majikan masih ingin mempekerjakan seorang

pekerja dalam suatu hubungan kerja, dia akan menaikkan statusnya sebagai pekerja waktu yang tidak ditentukan atau pekerja permanen dengan menjamin semua hak yang melekat padanya. Keberlakuan hukum sangat dipengaruhi oleh budaya hukum kesadaran hukum publik. Undang-undang Tenaga Kerja telah dibuat sedemikian rupa untuk memastikan hak-hak pekerja, dalam hal ini adalah pekerja waktu yang ditentukan. Kesadaran hukum akan menjadi barang mahal jika produk hukum masih mencari pembenaran dalam melakukan hal-hal yang melanggar hak asasi manusia pekerja

Kata Kunci: Hubungan Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja untuk Periode Waktu Tertentu (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu - PKWT.)

1.0 INTRODUCTION

Labor Law is one of the positive laws in Indonesia, which is derived from International law (Treaty). Treaty is divided into two, namely Law Making Treaty and Treaty Contract. Law Making Treaty is a universal agreement, so that all States as part of the world community inevitably have to be a party or heed to it, except if in that international agreement sets about *reservation*. Whereas Treaty Contract is an international bilateral agreement (carried out by two States/Countries) or multilateral (carried out by some States/Countries), so the agreement is only binding on the countries parties. And the provisions of international law related to labor law is included in the Law Making Treaty, issued by the ILO (International Labor Organization) in convention (ILO Convention).

According to Halim, the source of law is anything that produces or gives rise to the law. The source of law is divided into two, namely the source of formal law and the source of material law. Formal legal sources are legal sources that have formal (juridical) forms that are legally known / generally applicable. While the source of material law is the sources that produce the content (material) of the law itself, either directly or indirectly (Halim A. Ridwan, 1990,21).

Shamad¹ argues that the source of employment law consists of:

1. Law (law in the material and formal sense);
2. Customs and Habits;
3. Decisions of officials or government agencies;
4. Tracts;
5. Work Regulations (Company Regulations);
6. Work Agreement, Labor Agreement, or Collective Labor Agreement (KKB). (Yunus Shamad, 1995, 29)

The scope of employment is not narrow, limited and simple. In reality, it is very complex and multidimensional. Therefore, it is better if the labor law not only regulates the employment relationship, but also the arrangements outside the employment relationship. It needs to be carried out by all parties and get a protection from the third party (the government). The national development is implemented in order to develop the whole Indonesian and Indonesian society in order to realize a prosperous, just, equitable society both material and spiritual based on Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia.

In accordance with the role and position of the workforce, employment development is needed to improve the quality of labor and its participation in the development and improvement of the protection of labor and his family in accordance with human dignity. Therefore protection of worker/labor is necessary to guarantee the basic rights of the worker/laborer and equality in opportunity and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers / laborers and their families by still paying attention to the progress of business world based on the provisions of Article 27 of the 1945 Constitution that All citizens shall be equal before the law and the government and shall be required to respect the law and the government, with no exceptions. This provision is further elaborated in Article 5 and Article 6 of Law Number 13 of 2003. Article 5 says that any manpower shall have the same opportunity to get a job

without discrimination. Article 6 says that every worker/ laborers has the right to receive equal treatment without discrimination from their employer.

"The position of workers and employers or between employers and workers is different from sellers and buyers. The position between sellers and buyers is equal. Those two have equal freedom to determine an agreement but the position between employers and workers is different. In juridical position the workers position is free, but in socioeconomic position the workers is not free.

"Although the juridical position of workers and employers is equal (so that it should get the same treatment before the law) but in sociological studies it is not that easy/simple since the employer is a party who owns money and also because of the percentage of employment and community opportunities or the number of workers who need job is never balanced. This is what triggers the bargaining position of workers in working relationships become weak." (Fithriatus Shalihah, 2013.1)

This position is not equal because workers only rely on the energy attached to him to carry out the work. In addition, employers often regard workers/laborers as an object in a working relationship. Workers are an external factor in the production process and some people think that employer as *herr in haus* (man in his house). The meaning is an employer is the owner of the company, so all activities in his company on his orders (Asri Wijayanti, 2006, 9). This is also said by H.P.Rajagukguk bahwa that workers are seen as objects. Worker/labor is considered to be an external factor that is the same as a customer of a supplier or customer of a buyer whose serves as a support to the company's continuity but not an internal factor as an integral part or as a constitutive element that makes the company. (HP Rajagukguk, 2000.3).

Considering the lower position of workers, so it is necessary to have government intervention to provide legal protection. The legal protection is meant to ensure the justice and protection of human rights (workers) in working relationship, both of which are the objectives of the protection of the law itself.

The type of work agreement in an employment law is differentiated as below:

1. A working agreement for a specified time period, i.e, an employment agreement between an employer and an employee to establish a working relationship within a specified time or for a particular job. Hereinafter referred to PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu – PKWT).
2. A working agreement for an unspecified time period, i.e, an employment agreement between an employer and an employee to establish a permanent employment relationship. Hereinafter referred to as PKWTT(perjanjian kerja waktu tidak tertentu – PKWT). (FX.Djumaldi, 2009, 11).

From what is mentioned above it can be said that a working agreement for an unspecified time period occurs because of the following things:

- a) A work agreement for specified time period (PKWT) is not made in Indonesian and Latin alphabets.
- b) A work agreement for a specified time can only be made for a certain job, which, because of the type and nature of the job, will finish in a specified time, that is:
 1. Work to be performed and completed at once or work which is temporary by nature;
 2. Work whose completion is estimated time which is not too long and no longer than 3 (three) years;
 3. Seasonal work; or
 4. Work that is related to a new product, a new activity or an additional product that is still in the experimental stage or try-out phase
- c) A work agreement for a specified time is made for jobs that are permanent.
- d) A work agreement for a specified time is made for a period of more than 2 (two) years and extended more than 1 (one) year.
- e) Entrepreneurs/Employers who intend to extend work agreement for a specified time do not notify the said workers/ laborers of the intention in writing within a period of no later than 7 (seven) days prior to the expiration of the work agreements.

- f) The renewal of a work agreement for a specified time shall not be extended within 30 (thirty) days of the expiration of the old work agreement for a specified time. The renewal of a work agreement for a specified time is made more than 1 (one) time and more than 2 (two) years. (Hadi Setya Tunggal, 2012, 46)

The era of globalization requires workers to compete to prepare themselves to get the best job. The demands to further enhance the competitiveness felt by entrepreneurs/employers in doing international trade. Foreign investors who will invest their shares in Indonesia prefer a system of work contracts that do not cause much trouble instead of hiring permanent workers.

The provisions of the prevailing laws and regulations as referred above have not been effective yet since to extend the work agreement for specified time (2 years) the company shall terminate the employment relationship to the workers for 30 days. After that, then the company and workers can have a working relationship again for a maximum period of 1 year. That means employment law has limited a person/worker can only work with the status of workers for a specified time (3 years the longest) based on the above provisions. If the company wants the work relationship still continues, then when entering the 4th year, the company has to change the work agreement status into a work agreement for an unspecified time period.

After the 2 years of work agreement expires, do workers laid off for 30 days to not perform work activities or are they keep working as usual? In practice, workers are never laid off for 30 days after the end of their employment, but on 7 days prior to the end of the work agreement, the company extends the work agreement for specified time for one more year. In fact if there is no 30 days of grace period there is no working relationship for a specified time worker. If the worker keeps on doing his / her job activities with a specified new time work agreement for the coming year, so the labor law certainly considers that the work agreement for a specified time period to be null and void because the worker has carried out a work activity without grace, then the status of the particular worker of that time has changed into an unspecified time worker or permanent worker with all the rights attached to him.

2.0 A STUDY ON A WORK AGREEMENT FOR SPECIFIED TIME PERIOD (PERJANJIAN WAKTU TERTENTU-PKWT) IN EMPLOYMENT RELATIONSHIP UNDER INDONESIAN LABOR LAW

Article 59 paragraph (4) mentioned that:

"A work agreement for a specified time may be made for a period of no longer than 2 (two) years and can only be extended one time that is not longer than 1 (one) year."

The terms above emphasis the words “may be made for a period of no longer than 2 (two) years and can only be extended one time that is not longer than 1 (one) year” implies that employers know that an employer can take time as minimum as possible within a specified time period of employment agreement. A work agreement for specified time period is possible to do within 6 months or 1 year if the entrepreneur/employer is willing to do so, because if the aim of legislator is to provide an opportunity for employers to assess the performance, dedication and loyalty of workers to their work or to the company, so the time is relatively depends on what aspect entrepreneur/employer gives an assessment, even though one of the determinants of one's worker commitment can be measured from the length of the worker works on a particular company. According to the author the faster employer change the status of employment relations from a specified time worker to unspecified time workers the more it shows the goodwill of employer to give the workers' right in a more humane ways and as well as give legal certainty to them. And surely the recruitment always considers the workers' performance during his/her working period for the company.

But the possibilities justified by the labor law are rarely or never be done by the employers even though it is very beneficial for workers to get welfare for themselves and their families as well as getting certainty on continuing the employment relationship. Employers on a business count would benefit from taking policy by choosing the longest time allowed by the Employment Law since if there is termination

of employment by the company before the time contracted in the employment agreement expires, and the employee receives the termination so the employer only has an obligation to give civil rights to the worker in the amount of the worker's wages from his unfinished years of service. This also applies to the worker/employee if the termination of work is done by the worker/employee. But this is a very rare case since in reality the availability of job opportunities are never comparable with the number of needs for work. Workers will be very careful to terminate the employment relationship.

Another thing that benefits entrepreneur/employer by applying the maximum time stipulation in the work agreement for a specified time period (PKWT) as determined by the Manpower Act is if the employment ends and the employer does not want to continue the employment relationship, the employer has no obligation to provide severance or other rights. The impact of this work agreement for a specified time period (PKWT) arrangement clearly creates anxiety for the specified time workers because they do not know the certainty of their future in terms of work relationships. If resumed after the 3-year period ends with renewal of the employment agreement, the workers' future is clear, but if the company terminates the employment relationship because the work agreement (PKWT) period has expired, the worker will have difficult times before getting their job back since they lost their regular income and could not support their family. Even though the workers eventually get a new job in a different company, the new company will hire them to work with the status as a specified time worker as well, just like the one they have in the old company. 3 (three) years working in the old company cannot be used as a reason for new entrepreneurs/employers to recruit them as an unspecified time (PKWTT) worker because based on the Employment Law the time restrictions is for those who work for the same employer (Employment Law).

In this case, according to the author the aim of the Employment Law which is to ensure the protection of human rights on workers is not achieved because in reality the employers apply profit-oriented policies in employment relationship. The author needs to remind that the nature of justice is an assessment of a treatment or action by reviewing it from a norm. So in this case there are two parties involved, those are the party who does the treatment or action (ruler or government) and the other one is the party who are subject to the act (workers).

The principle of justice in the formation of law and practice of law has positions in official documents on human rights. To understand the law that reflects the sense of community justice, we have to understand first the true meaning of law. According to the legal science literature, the meaning of the law is to realize justice in human life. This aim will be achieved by putting the principles of justice in the regulation of living together. The law or regulation refers here is the positive law which is the realization of the principles of justice.

According to Immanuel Kant's teaching that justice is based on human dignity. Therefore the law-making must reflect a sense of justice and aims to protect human dignity. The government should concerned and try to apply justice for its citizens. On that basis, the criterion of the principle of justice in regulating working relationship rights is very fundamental, because all the countries in the world always try to apply the principles of justice in law-making. The principle of justice has a special place in the whole history of legal philosophy. In the concept of modern countries, the emphasis on the principle of justice is given by stating that the real purpose of law is to create justice in society.

Some theories of justice as proposed by Stammler, Redbruch and Hans Kelsen emphasize justice as a goal. Thus the author can say that the law that embodies justice is absolutely necessary in the life of nation and state, without laws human life becomes disorganized and human beings lose the possibility to grow humanely.

Another theory that speaks of justice is John Rawls's theory. In his theory there are three things that become solution to the problem of justice. The first principle is the equal freedom for everyone (principle of greatest equal liberty), this theory is formulated by John Rawls as follows:

"Each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a similar liberty of others."

This theory refers to Aristotle's theory of equality and therefore the similarity in obtaining rights and their use is under the laws of nature. This theory is inherent with *equal* theory which is equally among human beings.

The second is the principle of difference which is formulated as follows:

“Social and economic inequalities are to be arranged so that they are both (a) reasonably expected to be to everyone’s advantage, (b) attached to positions and office open to all.”
(John Rawls, 2006, 33-42)

This theory is a counterweight to the first theory that requires equality for all people; this balance applies to benefit everyone. This theory is also for modern society which already has a complete order although the intention is to provide equity in employment opportunities or provide equal and equitable role but however there is a serious attention for not forgetting and leaving people who are difficult to obtain performance and opportunity in economic activity. Thus social and economic differences must be arranged to benefit the disadvantaged citizens.

The third is the principle of fair equality of opportunity which means economic inequality should be arranged in order to allow the opportunity for everyone to have it. John Rawls's theory is appropriate when it is associated with any formation of law established by a ruler (State or government), thus the law-making must look at both parties interest in working relationships, from employers’ side who need workers and workers’ side as the weak party of the economy, do not want to lose income just because they have to stop working due to the rule/law that has been established by the authorities as the lawmakers.

The above theory associated with the implementation of Article 59 paragraph (6) of Act No. 13 Year 2003 on Employment that states:

“The renewal of a work agreement for a specified period of time may only be made after a period of 30 (thirty) days are over since the work agreement for a specified period of employment comes to an end; the renewal of a work agreement for a specified period of time may only be made 1 (one) time (once) and for a period of no longer than 2 (two) years.”

This grace period becomes an issue in working relationship of work agreement for a specified time workers (PKWT). Employers do not object the 30 day grace period as mentioned in the above article. But the real objection comes from the workers, because they do not want to stay at home without having any job and income. Meanwhile, if the employment relationship continued without a grace period then it will have a fatal legal consequence for employers, which is the workers status change from specified time workers into unspecified time workers (permanent workers). Any agreement between worker and employer will be deemed null and void as the provisions of the Act already require the provision of a grace period.

According to the author the essence of the 30-day grace period in Article 59 paragraph (6) for certain time workers as described above is unclear since in practice it is actually makes the parties in the working relationship is in a difficult position. On one hand if the employer continues the employment relationship with the aim that the worker does not lose income, it makes the employer to recruit him into as unspecified time worker. The law is made to provide protection to all parties who have a legal relationship, in this case the workers and employers so that in the legal relationship there is a mutually beneficial cooperation and the realization of a sense of justice. It is necessary that the applicable rules of employment also clearly mean the essence in the realization of the objectives of providing legal protection and protection of human rights for workers.

If with the 30-day grace period the worker must be laid off and not getting any income, that means there is a human right that is violated, because the worker can not fulfill his or her life within 30 days. It is not impossible that the result of paragraph (6) in article 59 may affect the right of life for workers and their families, thus the author thinks that paragraph (6) of Article 59 of Act Number 13 Year

2003 on Manpower needs to be reviewed. It becomes a boomerang for employers in working relationship and a disaster for workers if the employers choose to obey the labor laws.

The worst possibility is in practice the provision of this grace period is ignored by both parties. It means that the law is not effective, because the rule of law itself does not reflect the needs of the desired law. The employers will be very careful in hiring employee/workers because there is possibility that in the future workers demand their rights for 13 months they work which is the same as unspecified time workers because the PKWT agreement that has been made is null and void for not paying attention to the grace period 30 days.

The nuances of working relationships in developing countries such as Indonesia are very different from the nuances of work in developed countries, such as in the United States. Indonesia with fluctuating political conditions and enabling legal policy to change, for the next 5 to 10 years workers in Indonesia have a tendency to choose to be bound in a fixed working relationship with a company. In developed countries workers are more likely to establish working relationships with certain time systems even outsourcing. Because they still have a chance to get more profitable jobs than their previous jobs without being tied down to permanent workers and ends in retirement. Other companies may be paying more and appreciating the work experience they already have or if they already have enough capital for having their own business, they do not have to wait for a long time to start and focus on their business by only waiting for the expiry of a certain period of time.

Law No. 13/2000 has affirmed the necessity of making work agreement for a specified time period (PKWT) in writing (written form), although an unwritten labor agreement is also permitted in the employment relationship as long as it fulfills the elements of the employment relationship but Indonesian labor law has affirmed in article 57 paragraph (2) stating:

“A work agreement for a specified period of time, if made against what is prescribed under subsection (1), shall be regarded as a work agreement for an unspecified period of time.”

In applying the above article, generally the communities (the parties who have a working relationship) have a high awareness to implement the Manpower Act in terms of making a written agreement in a working relationship. In addition, the employer has been aware of the consequences of the law if the work agreement for a specified period of time (PKWT) is made in an unwritten form it will result the status changing into an unspecified period of employment agreement (PKWTT). But in reality there are still many workers do not have their employment agreement because the company does not give it to them. This fact has violated the provisions of Law Number 13 of 2003 in Article 54 paragraph (3) which states:

“A work agreement as referred to under subsection (1) shall be made in 2 (two) equally legally binding copies, 1 (one) copy of which shall be kept by the entrepreneur/employer and the other by the worker/ labourer.”

While in the labor law it is affirmed that the employment relationship has an understanding of the relationship that occurs between the worker and the employer based on the employment agreement. In the employment agreement contains the terms of employment which contains the rights and obligations of employers and workers. By not giving work agreement (PKWT) to certain time workers it will be difficult for workers who majority is unskill labors to know their rights as workers of a specified time. In addition, it will be difficult also for the workers to demand the fulfillment of their rights as workers through legal means if the employer breaks the agreement, which harms them since the workers do not have any proof of working relation with the employer.

For the Indonesian citizens, the 1945 Constitution has provided guarantees on human rights, including the right to have decent income for workers. Although the employment relationship is in the private legal domain, where wages may be agreed upon the agreements between workers and employers, but the State has obligation to protect its citizens by determining the minimum wage. This is a manifestation of the State's responsibility in protecting the right of workers to live in a decent life to fulfill their basic needs. Man in his life always tries to meet all his needs. The necessities of life vary greatly,

depending on one's ability or purchasing power. The purchasing power of a person would be greatly influenced by the income he earns over a period of time after he works.

From the various non-conformity of regulations with the application of labor law, where things are more substantial in the implementation of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, namely the object of work confirmed in work agreement for a specified time (PKWT) is the core work so the type of work employed to a specified time worker is the work included in the production process.

While in Article 59 of Law Number 13 of 2003 has stated that:

- (1) A work agreement for a specified period of time can only be made for a certain job, which, because of the type and nature of the job, will finish in a specified period of time, that is:
 - a. Work to be performed and completed at one go or work which is temporary by nature;
 - b. Work whose completion is estimated at a period of time which is not too long and no longer than 3 (three) years;
 - c. Seasonal work; or
 - d. Work that is related to a new product, a new [type of] activity or an additional product that is still in the experimental stage or try-out phase.
- (2) A work agreement for a specified period of time cannot be made for jobs that are permanent by nature.
- (3) A work agreement for a specified period of time can be extended or renewed.
- (4) A work agreement for a specified period of time may be made for a period of no longer than 2 (two) years and may only be extended one time for another period that is not longer than 1 (one) year.
- (5) Entrepreneurs who intend to extend work agreements for a specified period of time they have with their workers/ labourers shall notify the said workers/ labourers of the intention in writing within a period of no later than 7 (seven) days prior to the expiration of the work agreements.
- (6) The renewal of a work agreement for a specified period of time may only be made after a period of 30 (thirty) days is over since the work agreement for a specified period of employment comes to an end; the renewal of a work agreement for a specified period of time may only be made 1 (one) time (once) and for a period of no longer than 2 (two) years.
- (7) Any work agreement for a specified period of time that does not fulfill the requirements referred to under subsection (1), subsection (2), subsection (4), subsection (5) and subsection (6) shall, by law, become a work agreement for an unspecified period of time.
- (8) Other matters that have not been regulated under this article shall be further determined and specified with a Ministerial Decision.

And then in Article 60 of Act, Number 13 Year 2003 on Employment, it has also been affirmed about the prohibition of probation period for the specified period time workers, as follows:

- (1) A work agreement for an unspecified period of time may require a probation period for no longer than 3 (three) months.
- (2) During the probation period as referred to under subsection (1), the entrepreneur is prohibited from paying wages less than the applicable minimum wage.

From the above provisions, if in the application of work agreement for a specified time worker (PKWT) has a lot of irregularities; it is because the work undertaken by workers of a specified time is including the type and nature of work that is prohibited to be employed for them. The legal consequences of an improper work object will result in the agreement being null and void, and the employment relationship will automatically changed into an unspecified time worker (PKWTT). In the application of labor law it can not be separated from the role of government that acts as a supervisor for the working relationship. If the government does not conduct a persuasive supervisory by checking the data reported by the employer so the possibility of manipulating data is very big. Thus the extension of the government

is the Department of Manpower who has to check real field work related to the implementation of the employment relationship.

"The problems of employment throughout the ages are never finished, from protection, wage, prosperity, industrial relations disputes, coaching and labor inspection. This is more due to the systemic weakness of the government in implementing labor legislation. "

"The minimum wage policy in today's wage protection scheme still encounters many obstacles as a result of the absence of a wage understanding, either regionally or provincial or district, and the provincial or district / city sector, as well as nationally. In determining the minimum wage there are still differences based on the level of ability, nature, and type of work in each company whose condition is different, each region is not the same region."(Adrian Sutedi, 2006,142)

Article 28 D Paragraph (2) of the 1945 Constitution stipulates that Every person shall have the right to work and to receive fair and proper remuneration and treatment in employment. This normative provision justifies the constitutionality of the right to work as a human right.

In principle, the fulfillment of the right to work emphasis more towards the access to the world of work without any discrimination on religion, ethnicity, etc. The fulfillment of the right to work is a realization and implementation of the fulfillment of normative rights for workers such as salaries, security and safety facilities and their future.

The right to work is a human right. The protection and fulfillment of those rights provides an important meaning for achieving a decent standard of living. The government has an obligation to realize those rights. The right to work has been outlined in the Declaration of Human Rights as follows:

- (1) Everyone has right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and protection against unemployment;
- (2) Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work;
- (3) Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection;
- (4) Everyone has the right to form and to Join trade unions for the protection of his interests

The above statement shows that a work is the mandate application of human existential. Jobs can be chosen freely. The revenue from work must be well given without discrimination which would positively affects the interests of life. From the beginning, The Statement of Human Rights has provided a normative affirmation about how important the right to get a job.

There are 180 International Labour Organization (ILO) conventions and recommendation which explicitly giving protection of the right to work. Those all conventions contains at least the fundamental protection of the right to work, namely, rights to equal pay and equal work; right to freedom from discrimination in the workplace; right to abolition of child labor; and right to freedom from forced or compulsory labor.

The provisions of international law above have affirmed that all rights underlying the fulfillment of the right to work and more than that provide certainty for safety and health insurance in the working world. It also proves that the right to work is in a strategic position to make human beings a dignified creature, not as an on behalf of the world of work.

The life of specified time workers could be seen from the low health and safety facilities. These two things have a great influence in strengthening the quality of workers resources. They seem to be trapped in a hegemonized life by capitalism. The helpless ambience of the workers of a specified time makes them accept these bitter conditions. Live in a deprived and apprehensive. The allocation of working time is not comparable with their health, safety, education, future, and old age security. The protection and fulfillment of the right to work suppose have an important influence in the pursuit of a decent and dignified living standard.

The provisions of Law Number 13 of 2003 on Manpower in Article 59 have generally been found to be ineffective, as the government's oversight is not working, it is also due to the fact that the

employment demand factor is in fact more towards the permanent jobs. The implementation of the consequences of the legal status of workers as a result of their work is a core part of the production process is also not working, because the employer is fixed to 2 years contract and renewal for 1 year period. In practice the 30-day grace period required by law is ignored, because workers do not want to lose their earnings due to not working for one month. According to the author, the above ineffective arrangement needs to be reviewed by prioritizing the interests of both sides party. A rule will not work if it does not reflect the legal needs of the community. If the legislator intends to provide legal protection to a definite time employee within the limits of his / her working time, then the time span given according to the author is eligible for a maximum of 2 (two) years without any further explanation. So inevitably after 2 years if the employer will still use the worker in the employment relationship, he shall raise his status as an indefinite worker or permanent worker by guaranteeing all the rights attached to him.

3.0 CLOSING

The law will only be effective if it reflects the legal needs of the community. Protection of workers' rights as a manifestation of protection of human rights is also important to consider logical facts in the field. It should also be balanced in providing a fair legal protection for employers as a party who gives job since employers are also part of citizens entitled to legal protection. If the provisions of article 59 concerning the type and nature of employment for specified time workers are not reviewed, then there will be 2 possibilities happened. Firstly; this provision is not effective in the practice of employment relationship. Secondly; the decrease in the number of existing jobs, because employers only optimize existing workers, so the impact is the increase of unemployment rate.

The law can be run deeply influenced by the legal culture of the legal consciousness of the community. The good legal culture is strongly influenced by high legal awareness. The labor law has been made in such way to ensure the assurance of workers' rights, in this case is the time period. Legal awareness will be an expensive item if a moving factor in determining the effective and ineffective of a legal product still looking for a justification in doing things that violate workers' human rights.

Although justice is a relative thing but there is a general measurement that serves as a benchmark of justice and human right protection in a working relationship. The 30-day grace period is not effective and harms the workers if it is still applied. Thus, according to the author, the 30-day grace period needs to be reviewed and eliminated in a Work Agreement for a Specified Time (PKWT) in Act Number 13 Year 2003 on Manpower. Although the law has given maximum time, it does not mean that employers do not have the opportunity to provide earlier protection for labor rights by choosing a minimum time. It does not have to take two or three years to know if a worker has a dedication and ability to work for the company. The employer is supposed to raise the worker's status as a permanent/unspecified time worker if within one year he has a confidence in the worker's performance. It will stimulate the workers' productivity and motivation because workers will be more diligent to work since they have a certain status without having to wait for a long time.

The government has to improve itself by optimizing its performance in supervising a working relationship directly by doing check and re-check the employer's report on the employment agreement in the company. The government also has to be a clean and authorized supervisor and not cooperated with the employers whose impact is very detrimental to the interests of workers. Both parties should realize that the relationship between employers and workers is a symbiotic mutualism. Workers without employers/entrepreneurs become meaningless, because workers depend on employers for their survival, while employers/entrepreneurs without workers are also useless because the production process will never happen.

REFERENCES

A. Books

- A.Gunawan Setiardja. (1993). *Hak-Hak Asasi Manusia Berdasarkan Ideologi Pancasila*, Kanisius, Yogyakarta.
- Asri Wijayanti. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Adrian Sutedi. (2006). *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- A.Gunawan Setiardja. (1993). *Hak-Hak Asasi Manusia Berdasarkan Ideologi Pancasila*, Kanisius, Yogyakarta.
- Bayu Seto. (2003). *Lex Mercatoria Baru dan arah Perkembangan Hukum Kontrak Indonesia Di dalam Era Perdagangan Bebas*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- C.S.T.Kansil. (1989). *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Harifin A.Tumpa. (2009). *Peluang Dan Tantangan Eksistensi Pengadilan HAdi Indonesia*, Kencana, Bandung.
- John Rawl. (2011). *A Theory Of Justice, Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, cetakan ke 2.
- R. Soebekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia*, Pradnya Paramita, Jakarta.

B. Legislation

Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower
 Act Number 39 Year 1999 concerning the Human Rights of Indonesia
 Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration number 19 of 2012
 The 1945 of Constitution of the Republic of Indonesia

C.Articles

Fithriatus Shalihah, Riau Pos, *Opini : Outsourcing Dan Hukum Ketenagakerjaan*, Sabtu, 23 February 2013, or in Fithriatus Shalihah, riaupos.co/1714-opini-outsourcing-dan-hukum-ketenagakerjaan.html#Urt5U91WnM.

HAK ISTERI SELEPAS PERCERAIAN DAN FAKTOR PENGHALANG MEMPEROLEHNYA MENURUT UNDANG-UNDANG KELUARGA ISLAM DI MALAYSIA

Mohd Sabree Nasri
Fakulti Undang-undang, Governan dan Hubungan Antarabangsa
Kolej Universiti Islam Melaka
mohdsabree@kuim.edu.my

Abstrak

Perkahwinan merupakan satu galakan dalam Islam bagi memenuhi tuntutan fitrah setiap insan. Walau bagaimanapun, tidak semua ikatan perkahwinan berkekalan sehingga ke akhir hayat. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan perceraian ini berlaku antaranya ialah faktor dalaman seperti pengabaian hak dan tanggungjawab suami isteri, ataupun disebabkan oleh faktor luaran seperti kacauganggu pihak ketiga. Walaupun perceraian diharuskan dalam Islam dan berkemungkinan besar ia merupakan jalan terbaik kepada pihak-pihak, namun suami isteri masih mempunyai hak dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan. Oleh yang demikian, penulisan ini akan meneliti hak-hak isteri yang boleh dituntut selepas berlakunya perceraian serta melihat kepada faktor-faktor yang menjadi penghalang untuk memperolehnya dari aspek perundangan Islam. Penulis akan menganalisis kes-kes yang berkaitan, artikel terpilih serta meneliti peruntukan dalam Enakmen Undang-undang Keluarga Islam (Negeri Melaka) 2002 untuk mendapatkan data dan maklumat yang terkini. Keputusan menunjukkan bahawa terdapat enam hak yang layak diperolehi oleh isteri selepas berlakunya perceraian, tetapi bergantung kepada penghalangnya seperti bentuk dan sebab berlakunya perceraian tersebut. Penulisan ini akan memberikan pencerahan kepada isteri dan wanita terhadap haknya serta menjelaskan tanggungjawab suami kepada isteri dan anak-anak selepas melafazkan perceraian tersebut.

Kata Kunci: Hak Isteri, Perceraian, Nafkah, Undang-undang Keluarga Islam, Malaysia

1.0 PENGENALAN

Islam mengangkat darjat wanita dan menjadikan wanita setaraf dengan lelaki dari segi hak dan tanggungjawab yang saling memerlukan antara satu dengan yang lain. Hakikat ini tidak boleh dipertikaikan lagi kerana Islam telah mengangkat darjat wanita dan meletakkannya sebagai pelengkap dan rakan kongsi dalam hidup lelaki. Islam juga mengiktiraf sepenuhnya hak-hak asasi wanita sama ada dari aspek kemaSarakatan dan politik. Dalam masa yang sama juga, Islam melayan wanita sebagai manusia yang sempurna, manusia yang mempunyai hak dan tanggungjawab. Jika hak dan tanggungjawab ini dapat ditunaikan dan dilaksanakan dengan penuh amanah, maka mereka akan diberikan penghargaan dan ganjaran sekaligus mereka berhak menerima hak mereka. Pengiktirafan dan sanjungan yang diberikan oleh Islam terhadap wanita dapat dilihat pada tanggungjawab yang diletakkan pada bahu lelaki bagi memelihara mereka. Sewaktu kecil, wanita dipelihara oleh ayah (walinya) dan apabila sudah berkahwin, suami dipertanggungjawabkan bagi mengawal dan menjaganya dengan sempurna.

Pensyariatan tanggungjawab suami terhadap isteri bukan sahaja sepanjang tempoh perkahwinan, namun Islam masih memelihara dan menjaga hak isteri dan anak-anak selepas terjadinya perceraian. Terdapat beberapa faktor yang menyumbang kepada punca perceraian ini antaranya ialah disebabkan oleh kahwin lari, isteri yang bekerja dan terlalu sibuk dengan kegiatan kebajikan sehingga mengabaikan tugas rumah tangga, pernikahan secara paksa, nafkah tidak mencukupi kerana pembaziran dan pemborosan, kes poligami, perhubungan sulit dengan orang lain yang membawa kepada tangkapan berkhawat, salah seorang suami isteri melanjutkan pelajaran dalam tempoh yang lama atau terpisah terlalu lama kerana

tugas, ditahan dalam penjara kerana melakukan kesalahan, pernikahan muslim dengan *muallaf*, terkena sihir atau guna-guna, suami menghilangkan diri tanpa khabar berita dalam tempoh yang lama, ketidakfahaman dan sikap cuai suami isteri tentang hak dan tanggungjawab dalam perkahwinan, terlalu cemburu, tidak seimbang dalam kemampuan seksual, nusyuz antara suami isteri serta kacauganggu pihak ketiga dalam rumah tangga (Abe Sohpien *et.al*, 2014). Kesemua faktor dalaman dan luaran ini akan menyumbang kepada keretakan rumah tangga dan seterusnya akan menyebabkan berlakunya perceraian.

Oleh yang demikian, objektif penulisan ini ialah untuk meneliti hak-hak yang boleh dituntut oleh bekas isteri terhadap suami selepas berlakunya perceraian serta faktor-faktor yang menjadi penghalang oleh bekas isteri untuk menuntutnya. Analisis akan dilakukan terhadap kes-kes terpilih dan rujukan utama akan dilakukan terhadap EUUKI (Negeri Melaka) 2002. Hasil penulisan mendapati bahawa terdapat enam hak yang boleh dituntut oleh isteri selepas perceraian iaitu; nafkah iddah, mut'ah, harta sepencarian, hadanah (hak penjagaan anak), nafkah anak dan tunggakan nafkah. Manakala faktor-faktor menjadi penghalang dapat dilihat dari pelbagai aspek seperti bentuk perceraian yang terjadi sama ada perceraian itu disebabkan oleh pihak suami, ataupun disebabkan oleh pihak isteri seperti nusyuz dan khuluk. Namun, perceraian yang dibahaskan dalam penulisan ini lebih difokuskan terhadap perceraian ketika pihak-pihak masih hidup dan bukannya perceraian disebabkan oleh kematian (sama ada mati *hakiki* atau *hukmi*).

2.0 HAK MEMPEROLEH NAFKAH IDDAH

Nafkah menurut ungkapan undang-undang membawa maksud apa-apa bentuk saraan yang digambarkan melalui jumlah wang atau nilai wang yang dibayar oleh satu pihak yang menanggung kepada pihak yang ditanggung atau beberapa pihak lain yang berada di bawah tanggungannya. Dalam maksud yang lebih luas, nafkah ialah sejenis keperluan asas dan sampingan yang disampaikan kepada pihak-pihak tertentu sama ada suami atau isteri. (Shamsuddin Suhor dan Nor Aziah Mohd Awal, 2007). Oleh yang demikian, nafkah perkahwinan boleh didefinisikan sebagai apa-apa yang dituntut oleh Syarak ke atas suami untuk menyediakan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, tempat tidur, perkhidmatan dan sebagainya yang menurut uruf kepada isterinya dalam lingkungan kaedah-kaedah Syarak (Muhammad Ya'qub & Ahmad Fathi, 2015).

Berdasarkan seksyen 60, EUUKI (Negeri Melaka) menyatakan bahawa; “(1) *Tertakluk kepada Hukum Syarak, Mahkamah boleh memerintahkan seseorang lelaki membayar nafkah kepada isteri atau bekas isterinya.*” Oleh yang demikian, nafkah iddah ialah nafkah yang wajib dibayar oleh suami kepada bekas isterinya dalam tempoh *iddah raji'e* yang disebabkan oleh perceraian, dan nafkah tersebut terdiri daripada makanan, pakaian dan tempat tinggal. Antara contoh kes berkaitan tuntutan nafkah iddah ialah kes *Zainuddin Iwn Anita*, isteri telah memfailkan tuntutan iddah berjumlah RM 1500, nafkah anak berjumlah RM 400 sebulan bagi dua orang anak dan nafkah tertunggak sebanyak RM 250 sebulan mulai september 1997 sehingga disember 1999. Mahkamah memerintahkan suami membayar nafkah tertunggak ke atas isteri sebanyak RM 2700, nafkah anak dua orang RM 3000 dan nafkah iddah biasa 3 bulan sebanyak RM900. Pembayaran hendaklah dibuat melalui potongan gaji setiap bulan selama 30 bulan.

2.1 Hak Memperoleh Nafkah Iddah: Makanan dan Pakaian

Secara asasnya nafkah iddah *raji'e* adalah bersamaan dengan nafkah semasa perkahwinan, iaitu makanan, pakaian dan tempat tinggal (Rohanee Machae, 2015). mazhab Syafi'e mendefinisikan nafkah sebagai menyediakan makanan dengan kadar tertentu, yang wajib disediakan oleh suami untuk isterinya dan pembantu rumahnya, juga untuk keturunannya, hamba dan binatang ternakannya sekadar yang mencukupi (Ibrahim al-Syarqawi, 1997). Berdasarkan kepada peruntukan EUUKI (Negeri Melaka), tidak menyatakan secara khusus berkaitan makanan dan pakaian, namun dapat difahami bahawa kewajipan nafkah iddah ke atas suami kepada isteri adalah mencakupi makanan dan pakaian, sebagaimana yang telah dibahaskan oleh ulama Islam. Amalan pemberian nafkah iddah di mahkamah Syariah pada masa kini lebih dinilai dari sudut pemberian wang ringgit yang mengambil kira keperluan makanan dan pakaian sepanjang tempoh iddah tersebut.

2.2 Hak Memperoleh Nafkah Iddah: Tempat Tinggal

Berdasarkan kepada seksyen 72 (1), EUUKI (Negeri Melaka), “Seseorang perempuan yang diceraikan adalah berhak tinggal di rumah di mana dia biasa tinggal semasa dia berkahwin selagi suami tidak mendapatkan tempat tinggal lain yang sesuai untuknya.” Hal demikian sebagaimana menurut Kadi Besar Pulau Pinang, Hj, Harussani bin Hj. Zakaria ketika memutuskan kes *Noor Bee lwn Ahmad Shanusi* menyatakan: “*Hak nafkah iddah jika tidak dibayar semasa iddah, maka ia menjadi hutang ke atas suami yang menceraikan isterinya. Tetapi tempat kediaman jika tidak dituntut semasa dalam iddah, maka hak itu terluput*”.

2.3 Halangan Untuk Memperoleh Nafkah Iddah

Antara faktor penghalang bagi seseorang isteri memperoleh nafkah iddah adalah disebabkan oleh nusyuz (ada perbahasan lain bagi isteri yang mengandung), mati salah satu pihak atau kedua-duanya, perkahwinan semula isteri tersebut dan tamat tempoh iddah. Hal ini berdasarkan kepada seksyen 60 (2), EUUKI (Negeri Melaka) yang memperuntukkan;

- (2) *Tertakluk kepada Hukum Syarak dan pengesahan Mahkamah, seseorang isteri tidaklah berhak mendapat nafkah apabila dia nusyuz atau enggan dengan tidak munasabah menurut kemahuan atau perintah sah suaminya, iaitu, antara lain;*
 - (a) *apabila dia menjauhkan dirinya dari suaminya;*
 - (b) *apabila dia meninggalkan rumah suaminya bertentangan dengan kemahuan suaminya; atau*
 - (c) *apabila dia enggan berpindah bersama suaminya ke satu rumah atau tempat lain, tanpa apa-apa sebab yang sah mengikut Hukum Syarak.*

Dalam kes *Piah lwn Che Lah*, isteri telah membuat tuntutan nafkah iddah. Kadi besar berpendapat atas fakta kes bahawa isteri telah nusyuz kerana telah meninggalkan rumah tanpa izin suaminya dan tidak ada sebab yang munasabah. Mahkamah memutuskan tuntutan nafkah iddah isteri tertolak walaupun tuntutan lainnya untuk mut’ah dan harta sepencarian telah diluluskan.

Berdasarkan kepada seksyen 65, EUUKI (Negeri Melaka)

Kecuali jika sesuatu perintah nafkah dinyatakan sebagai selama apa-apa tempoh yang lebih singkat atau telah dibatalkan, dan tertakluk kepada seksyen 66, sesuatu perintah nafkah hendaklah tamat apabila mati orang yang kena membayar nafkah itu atau apabila mati orang yang berhak menerima nafkah itu menurut perintah yang telah dibuat itu, mengikut mana-mana yang lebih awal.

Berdasarkan kepada seksyen 66, EUUKI (Negeri Melaka)

- (1) *Hak bagi seseorang isteri yang telah diceraikan untuk menerima nafkah daripada bekas suaminya di bawah mana-mana perintah Mahkamah hendaklah terhenti apabila tamat tempoh ‘iddah atau apabila isteri menjadi nusyuz.*
- (2) *Hak isteri yang telah diceraikan untuk menerima pemberian daripada bekas suaminya di bawah sesuatu perjanjian hendaklah terhenti atas perkahwinan semula isteri itu.*

Berdasarkan kepada Seksyen 72 (2), EUUKI (Negeri Melaka); (2) *Hak tempat tinggal yang diperuntukkan dalam subsekyen (1) akan terhenti;*

- (a) jika tempoh 'iddah telah tamat;
- (b) jika tempoh penjagaan anak telah tamat;
- (c) jika perempuan itu telah berkahwin semula; atau
- (d) jika perempuan itu telah bersalah melakukan perbuatan yang memberahikan secara terbuka (fahisyah), dan sesudah itu suami boleh memohon kepada Mahkamah supaya dikembalikan rumah itu kepadanya.

3.0 HAK MEMPEROLEH MUT'AH

Mut'ah ialah suatu bayaran yang wajib ke atas suami yang diberikan kepada isteri yang diceraikan tanpa sebab yang munasabah mengikut hukum Syarak. Manakala menurut seksyen 2 (1), EUUKI (Negeri Melaka) "mut'ah" ertinya bayaran sagu hati yang diberi dari segi Hukum Syarak kepada isteri yang diceraikan. Kadi Besar Pulau Pinang, Hj. Harussani bin Hj. Zakaria, dalam kes *Piah bte Said lwn Che Lah bin Awang*, mendefinisikan mut'ah seperti berikut:

"Mut'ah adalah pemberian yang tertanggung ke atas seorang suami yang menceraikan isteri. Tanggungan mut'ah tidak gugur dalam apapun perceraian berlaku kecuali jika perceraian itu disebabkan keaiban di pihak isteri terhadap suaminya atau perceraian kerana mati."

Manakala, dalam kes *Ningal @ Yang Chik bin Hashim lwn Jamal bin Abdul Rahman* pula, Hakim Hj. Harussani bin Hj. Zakaria menjelaskan mut'ah sebagaimana berikut:

"Mut'ah juga bertujuan menutup rasa malu yang dialami oleh isteri, menghindarkan fitnah dan sebagai asas untuk memulakan hidup bersendirian. Seorang isteri yang diceraikan akan merasa malu dan mungkin pula menerima prasangka buruk dari masyarakat sekeliling. Untuk menghilangkan prasangka buruk bahawa seorang itu diceraikan bukanlah kerana keaiban yang ada pada dirinya, maka mut'ah diwajibkan ke atas suami. Seorang isteri yang lazimnya bergantung hidup kepada suami akan menghadapi kepayahan untuk memulakan kehidupan persendirian. Dasar mut'ah adalah kerediaan kedua-dua pihak tetapi jika tidak tercapai persetujuan maka penentuan dibuat oleh Kadi. Penentuan kadar telah digariskan oleh Syarak dengan nilai kedudukan kaya miskin suami dan sifat serta keadaan isteri. Sifat adalah perwatakan dan keadaan kedudukan keluarga atau status keluarga dalam masyarakat. Kaya dan miskin ialah nilai semasa dari segi perolehan dan penilaian."

Oleh yang demikian, seseorang isteri yang diceraikan tanpa sebab yang patut oleh suaminya mempunyai hak untuk memohon mut'ah atau pemberian saguhati di mahkamah dan mahkamah boleh memerintahkan suami membayar sejumlah wang yang berpatutan menurut hukum Syarak. Perkara tersebut adalah berdasarkan Seksyen 58 EUUKI (Negeri Melaka) yang memperuntukkan:

"Selain haknya untuk memohon nafkah, seseorang perempuan yang telah diceraikan tanpa sebab yang patut oleh suaminya boleh memohon mut'ah atau pemberian sagu hati kepada Mahkamah, dan Mahkamah boleh, selepas mendengar pihak-pihak itu dan apabila berpuas hati bahawa perempuan itu telah diceraikan tanpa sebab yang patut, memerintahkan suami membayar apa-apa jumlah wang yang wajar dan adil mengikut Hukum Syarak."

Dari aspek penentuan kadar mut'ah pula, pihak-pihak boleh menentukan sesama sendiri. Namun jika persetujuan tidak dapat diperolehi atau terdapatnya pertikaian antara pihak-pihak, maka mahkamah

akan menentukan kadar mut'ah ini dengan membuat pertimbangan ke atas kemampuan dan kerelevanan pihak yang akan membayar dan menerima mut'ah tersebut. Pemberian mut'ah ini boleh terdiri dari wang ringgit, pakaian atau barang-barang mengikut kesesuaian dan kemampuan pihak-pihak (Mohd Khairul Anuar, 2014).

Terdapat banyak kes perceraian yang melibatkan tuntutan mut'ah telah dibuat di mahkamah Syariah seluruh Malaysia. Kebanyakan para suami tidak memahami tentang tanggungjawab mereka untuk membayar mut'ah selepas terjadinya perceraian. Sebagai contohnya, kes *Ramlah lwn Mohamed*, iaitu isteri yang dicerai menuntut mut'ah bersama nafkah iddah. Kadi Besar memutuskan pihak suami supaya membayar mut'ah atas kadar setengah bulan gaji suami setelah potongan iaitu RM 698.

Manakala dalam kes *Tengku Anun Zaharah bt Tengku Abdul Hamid lwn Dato' Dr Hussein bin Mohd Yusof* pula, isteri yang telah dicerai membuat tuntutan mut'ah. Kadi Besar berpendapat bahawa perceraian yang dilakukan oleh penentang bukanlah atas kehendak pemohon sekalipun pihak menuntut ada membuat pengaduan, tetapi pengaduan itu lebih setahun yang lalu. Penentang dalam kes tersebut gagal memberi kenyataan dari mana-mana Mahkamah Syariah bahawa pihak menuntut disabitkan nusyuz, khalwat atau zina. Maka, kadi Besar berpendapat tuduhan penentang adalah tertolak. Oleh itu, Mahkamah memutuskan pihak menuntut berhak mendapat bayaran mut'ah sebanyak RM 25 200 dan bayaran hendaklah dibuat dalam tempoh 3 bulan dari tarikh hukuman dijatuhkan.

Dalam kes *Tengku Puteri Zainah Iskandar lwn dato, Seri Mohd Najib Abdul Razak* pula, penentang telah menawarkan RM 36,000 sebagai mut'ah, namun perayu menolak malah memfailkan tuntutan mut'ah berjumlah RM5 juta. Penentang menyatakan bahawa tuntutan RM 5 juta adalah satu amaun yang tidak diterima akal dan tidak berpandukan ajaran Islam. Perayu kemudiannya memohon perintah supaya penentang menyampaikan butiran maklumat secara terperinci butir-butir harta lain dan harta tak alih milik penentang. Kadi Besar telah menolak permohonan perayu kerana didakwa berlawanan dengan syarat perkara yang didakwa menurut acara dan beban pembuktian dalam undang-undang Islam. Perayu dalam kes ini telah membuat rayuan, namun Mahkamah Rayuan Syariah juga menolak rayuan tersebut.

3.1 Halangan Untuk Memperoleh Mut'ah

Walaupun pada dasarnya isteri yang dicerai berhak mendapat bayaran mut'ah dari suaminya namun hak tersebut akan hilang, lupus atau lucut dalam beberapa hal keadaan. Salah satu daripadanya adalah apabila isteri bersetuju dalam perjanjian yang dibuat selepas perceraian bahawa dia tidak akan menuntut mut'ah daripada suaminya. Merujuk kes *Jorah Binti Doralim V Ibrahim Bin Mamat*, pemohon dalam kes ini selain menuntut bayaran nafkah iddah, ada juga menuntut bayaran mut'ah sebanyak RM5,000.00. Diputuskan oleh Mahkamah Tinggi Syariah Melaka bahawa tuntutan mut'ah ditolak kerana dalam catatan Sijil Daftar Cerai ada tertulis 'tidak menuntut' maknanya sebagai persetujuan Plaintiff tidak mahu menuntut.

Selain daripada itu, halangan untuk memperoleh mut'ah juga akan terjadi sekiranya berlaku tuntutan fasakh dengan alasan terdapatnya aib (kecacatan) di pihak isteri atau suaminya. Dalam kes *Zahrah V Saidon*, Kadi Besar berkata: Perceraian yang berlaku antara mereka hanya semata-mata diatas anggapan "tidak bersesuaian" bukan kerana kecacatan atau keaiban sesuatu pihak. Maka kerana itu hak mut'ah juga kekal. Manakala dalam kes *Asiamamal V Abdul Jabbar* pula, suami menceraikan isterinya kerana "merasa tertipu" apabila selepas tiga bulan bernikah baru beliau menerima sijil nikah dan ketika itu barulah beliau sedar bahawa isterinya bukan anak dara. Diputuskan bahawa perceraian tidak dibuktikan berlaku atas sebab cacat cela dipihak isteri ataupun difasakh oleh pihak isteri. Maka isteri berhak mendapat bayaran mut'ah.

Bukan itu sahaja, perceraian yang berlaku secara tebus talak (khuluk) juga menjadi faktor penghalang seseorang bekas isteri memperoleh mut'ah daripada bekas suaminya. Berdasarkan kepada seksyen 49 (1), EUUKI (Negeri Melaka) menerangkan berkaitan perceraian secara khul' atau cerai tebus talaq: "Jika suami tidak bersetuju menjatuhkan talaq dengan kerelaannya sendiri, tetapi pihak-pihak itu bersetuju bercerai dengan cara penebusan atau cerai tebus talaq, Mahkamah hendaklah, selepas jumlah

bayaran tebus talaq dipersetujui oleh pihak-pihak itu, menyebabkan suami itu melafazkan perceraian dengan cara penebusan, dan perceraian itu adalah ba'in sughra atau tak boleh dirujuk.” Manakala mengikut Imam Syafi'i, mut'ah diwajibkan ke atas suami sekiranya perceraian itu dari kehendak suami dan bukan dari permintaan isteri atau tebus talak (Mahmood Zuhdi & Raihana Azahari, 1989).

Secara umumnya, mereka yang tidak berhak mendapat mut'ah adalah yang disebabkan oleh perceraian yang dipilih oleh pihak isteri seperti suaminya gila, berpenyakit sopak, mati puncuk serta perceraian yang disebabkan oleh fasakh, khulu' dan li'an (Wahbah al-Zuhaili, 2001). Tambahan lagi, menurut pandangan sesetengah ulama, nusyuz yang disebabkan oleh perlakuan keji seperti berkhalwat dan berzina juga menggugurkan hak seseorang bekas isteri untuk memperoleh hak mut'ah.

4.0 HAK MEMPEROLEH HARTA SEPENCARIAN

Harta sepencarian ialah harta yang diperolehi secara bersama oleh suami isteri semasa dalam tempoh perkahwinan. Harta sepencarian termasuklah wang ringgit, harta alih, harta tak alih atau apa-apa aset yang dihasilkan atas perkongsian bersama dalam tempoh perkahwinan (Mohd Norhusairi & Raihanah Abdullah, 2016). Secara amalnya di Malaysia, pembahagian harta sepencarian ini lebih merujuk kepada Undang-undang Adat di Tanah Melayu selagimana ia tidak bertentangan dengan hukum Syarak dan Undang-undang Islam di Malaysia. Dalam Kes *Boto' bin Taha lwn Jaafar bin Muhamed*, Hakim Tun Salleh Abas dalam penghakimannya menyatakan: “*Harta sepencarian adalah lebih berasaskan adat yang diamalkan oleh orang-orang Melayu daripada berasaskan kepada hukum fiqh Islam*”.

“Harta sepencarian” menurut undang-undang bermaksud harta yang diperolehi bersama oleh suami isteri semasa perkahwinan. Keadaan ini dapat dilihat dalam kes *Hajjah Lijah binti Jamal lwn Fatimah binti Mat Diah*, apabila Hakim Briggs mentakrifkan harta sepencarian seperti berikut; “*Harta yang diperolehi dalam masa mereka hidup berkahwin sebagai suami isteri, hasil daripada daya usaha mereka atau melalui usaha mereka bersama.*”

Kadi Besar Pulau Pinang, Tun Hj. Harussani bin Hj. Zakaria dalam kes *Piah bt. Said lwn She Lah bin Awang* pula, mentakrifkan harta sepencarian sebagaimana berikut; “*Harta sepencarian ialah harta yang diperolehi bersama semasa suami isteri itu hidup bersama dan berusaha, sama ada kedua-dua pasangan itu sama-sama bekerja dalam bidang yang sama atau dalam bidang yang berlainan sama ada secara rasmi atau tidak rasmi sama ada dibahagikan tugas atau tidak.*”

Manakala Dalam kes *Awang lwn Shamsuddin*, Hakim Ismail bin Yahya menjelaskan bahawa harta sepencarian terbahagi kepada tiga jenis iaitu:

- i. Harta yang diperolehi dengan usaha bersama suami isteri dalam masa perkahwinan.
- ii. Harta yang diperolehi secara individu oleh satu pihak (kebiasaannya suami) kerana isteri tidak bekerja. Dalam keadaan ini isteri masih mempunyai hak ke atas harta itu kerana tanggungjawab isteri menjaga rumah tangga dan anak serta turut menyumbang kesejahteraan dan kekuatan kepada suami mengumpul harta.
- iii. Harta yang dipunyai oleh satu pihak sebelum perkahwinan tetapi dimajukan bersama pada sebahagian besar dalam tempoh perkahwinan tersebut.

Berdasarkan kepada EUUKI (Negeri Melaka), berkaitan kuasa mahkamah memerintah pembahagian harta sepencarian, seksyen 122 (1) menyatakan; (1) *Mahkamah hendaklah mempunyai kuasa apabila membenarkan lafaz talaq atau apabila membuat suatu perintah perceraian untuk memerintahkan supaya apa-apa aset yang diperolehi oleh pihak-pihak itu dalam masa perkahwinan dengan usaha bersama mereka dibahagi antara mereka atau supaya mana-mana aset itu dijual dan hasil jualan itu dibahagi antara pihak-pihak itu.*

Dalam peruntukan yang sama juga, beberapa aspek perlu diambil perhatian berkaitan beberapa perkara. Seksyen 122 (2) (3) (4) menyatakan:

(2) *Pada menjalankan kuasa yang diberikan oleh subseksyen (1), Mahkamah hendaklah mengambil perhatian tentang;*

- (a) *takat sumbangan-sumbangan yang telah dibuat oleh setiap satu pihak dalam bentuk wang, harta, atau kerja bagi memperoleh aset-aset itu;*
 - (b) *apa-apa hutang yang terhutang oleh salah satu pihak yang telah dilakukan bagi manfaat bersama mereka;*
 - (c) *keperluan-keperluan anak-anak yang belum dewasa daripada perkahwinan itu, jika ada, dan, tertakluk kepada pertimbangan-pertimbangan itu, Mahkamah hendaklah membuat pembahagian yang sama banyak.*
- (3) *Mahkamah hendaklah mempunyai kuasa, apabila membenarkan lafaz talaq atau apabila membuat perintah perceraian, memerintahkan supaya apa-apa aset yang diperoleh dalam masa perkahwinan dengan usaha tunggal satu pihak kepada perkahwinan itu dibahagi antara mereka atau supaya mana-mana aset itu dijual dan hasil jualan itu dibahagi antara pihak-pihak itu.*
- (4) *Pada menjalankan kuasa yang diberikan oleh subseksyen (3), Mahkamah hendaklah memberi perhatian kepada;*
- (a) *takat sumbangan-sumbangan yang telah dibuat oleh pihak yang tidak memperoleh aset itu, kepada kebajikan keluarga dengan memelihara rumahtangga atau menjaga keluarga;*
 - (b) *keperluan-keperluan anak-anak yang belum dewasa daripada perkahwinan itu, jika ada, dan tertakluk kepada pertimbangan-pertimbangan itu, Mahkamah boleh membahagikan aset-aset itu atau hasil jualan itu mengikut apa-apa kadar yang difikirkannya munasabah, tetapi dalam apa-apa hal, pihak yang telah memperoleh aset-aset itu dengan usahanya hendaklah menerima suatu kadar yang lebih besar.*

4.1 Halangan Untuk Memperoleh Harta Sepencarian

Secara umumnya tuntutan harta sepencarian boleh dituntut walaupun perceraian isteri disebabkan oleh nusyuz. Sebagai contohnya, seseorang isteri yang telah berkahwin selama tempoh 20 tahun dan telah melaksanakan tanggungjawabnya dengan sempurna. Namun, dalam tempoh setahun sebelum perceraian berlaku, isteri tersebut didapati telah nusyuz dan telah disabitkan nusyuz oleh pihak mahkamah. Justeru itu, takat sumbangan selama 19 tahun (dalam tempoh perkahwinan) akan diambil kira dan dinilai oleh pihak mahkamah terutamanya bagi isteri yang tidak bekerja kerana isteri telah memberikan sumbangan secara tidak langsung. Merujuk kepada kes *Awang Iwn Shamsuddin*, Hakim Ismail bin Yahya menjelaskan bahawa harta sepencarian terbahagi kepada tiga jenis dan salah satu daripadanya ialah; *harta yang diperolehi secara individu oleh satu pihak (kebiasaannya suami) kerana isteri tidak bekerja. Dalam keadaan ini isteri masih mempunyai hak ke atas harta itu kerana tanggungjawab isteri menjaga rumah tangga dan anak serta turut menyumbang kesejahteraan dan kekuatan kepada suami mengumpul harta.*

5.0 HAK MEMPEROLEH HADANAH (JAGAAN ANAK)

Hadanah ialah penjagaan anak-anak yang masih kecil dan belum berupaya untuk menguruskan dirinya sendiri. Mengikut hukum Syarak dan Undang-Undang Keluarga Islam (Negeri Melaka), ibu adalah orang yang paling berhak bagi menjaga anak-anaknya yang masih kecil (di bawah umur 7 tahun bagi lelaki dan 9 tahun bagi perempuan). Bagi anak yang melebihi had umur di atas, jika berlaku pertikaian mengenai hak jagaan anak, mahkamah akan menentukan berdasarkan pilihan yang dibuat oleh anak-anak tersebut sama ada hendak tinggal bersama ibu atau bapa kandungnya (Ahmad Ibrahim, 1999).

Berdasarkan kepada aspek individu yang layak dan berhak untuk memperoleh hadanah ini, seksyen 82, EUUKI (Negeri Melaka) telah menyatakan seperti berikut:

(1) *Tertakluk kepada seksyen 83, ibu adalah yang paling berhak daripada segala orang bagi menjaga anak kecilnya dalam masa ibu itu masih dalam perkahwinan dan juga selepas perkahwinannya dibubarkan.*

(2) *Jika Mahkamah berpendapat bahawa ibu adalah hilang kelayakan di bawah Hukum Syarak daripada mempunyai hak terhadap hadhanah atau penjagaan anaknya, maka hak itu, tertakluk kepada subseksyen (3), hendaklah berpindah kepada salah seorang yang berikut mengikut susunan keutamaan yang berikut, iaitu;*

(a) *nenek sebelah ibu hingga ke atas;*

(b) *bapa;*

(c) *nenek sebelah bapa hingga ke atas;*

(d) *kakak atau adik perempuan seibu sebapa;*

(e) *kakak atau adik perempuan seibu;*

(f) *kakak atau adik perempuan sebapa;*

(g) *anak perempuan dari kakak atau adik perempuan seibu sebapa;*

(h) *anak perempuan dari kakak atau adik perempuan seibu;*

(i) *anak perempuan dari kakak atau adik perempuan sebapa;*

(j) *emak saudara sebelah ibu;*

(k) *emak saudara sebelah bapa;*

(l) *waris lelaki yang boleh menjadi warisnya sebagai 'asabah atau residuari.*

Dengan syarat bahawa penjagaan orang itu tidak menjejaskan kebajikan kanak-kanak itu.

(3) *Tiada seorang lelaki pun berhak terhadap penjagaan seseorang kanak-kanak perempuan melainkan jika lelaki itu ialah seorang muhrim, iaitu, dia mempunyai pertalian dengan kanak-kanak perempuan itu yang dia dilarang berkahwin dengannya.*

(4) *Tertakluk kepada seksyen 83 dan 85, jika ada beberapa orang daripada keturunan atau peringkat yang sama, kesemuanya sama berkelayakan dan bersetuju menjaga kanak-kanak itu, penjagaan hendaklah diamanahkan kepada orang yang mempunyai sifat-sifat paling mulia yang menunjukkan perasaan paling kasih sayang kepada kanak-kanak itu, dan jika kesemuanya sama mempunyai sifat-sifat kemuliaan, maka yang tertua antara mereka adalah berhak mendapat keutamaan.*

Namun terdapat pengecualian bagi penjagaan anak yang tidak sah taraf. Seksyen 86, EUUKI (Negeri Melaka) memperuntukan; *Penjagaan kanak-kanak tak sah taraf adalah semata-mata pada ibu dan saudara mara ibu.*

5.1 Halangan Untuk Memperoleh Hadanah

Faktor yang menjadi penghalang untuk memperoleh hak penjagaan anak adalah seseorang isteri tersebut berkahwin lain, keluar daripada Islam (murtad) berkelakuan buruk atau keji mengikut hukum Syarak, mencuaikan atau menganiaya kanak-kanak serta menukar permastautinan dengan tujuan untuk mencegah bapanya menjalankan pengawasan ke atas anaknya. Hal ini diperuntukkan pada seksyen 84, EUUKI (Negeri Melaka) seperti berikut:

Hak seseorang perempuan terhadap hadhanah hilang;

(a) *jika perempuan itu berkahwin dengan seseorang yang tidak mempunyai pertalian dengan kanak-kanak itu yang orang itu dilarang berkahwin dengan kanak-kanak itu,*

- jika penjagaannya dalam hal sedemikian akan menjejaskan kebajikan kanak-kanak itu tetapi haknya untuk penjagaan akan kembali semula jika perkahwinan itu dibubarkan;*
- (b) jika perempuan itu berkelakuan buruk secara keterlaluan dan terbuka;*
 - (c) jika perempuan itu menukar pemastautinannya dengan tujuan untuk mencegah bapa kanak-kanak itu daripada menjalankan pengawasan yang perlu ke atas kanak-kanak itu, kecuali bahawa seseorang isteri yang bercerai boleh mengambil anaknya sendiri ke tempat lahir isteri itu;*
 - (d) jika perempuan itu murtad; atau*
 - (e) jika perempuan itu mencuaikan atau menganiaya kanak-kanak itu.*

Selain daripada itu, hak menuntut hadanah juga akan terhalang apabila isteri tersebut hilang hak kelayakan untuk menjaganya. Seksyen 83 EUUKI (Negeri Melaka) memperuntukkan syarat-syarat yang perlu dipenuhi untuk melayakkan seseorang memperoleh hak hadanah, iaitu:

- Seseorang yang mempunyai hak mendidik seseorang kanak-kanak, adalah berhak menjalankan hak terhadap hadhanah jika;*
- (a) dia seorang Islam;*
 - (b) dia sempurna akal;*
 - (c) dia berumur yang melayakkan dia memberikan kepada kanak-kanak itu jagaan dan kasih sayang yang diperlukan oleh kanak-kanak itu;*
 - (d) dia berkelakuan baik dari segi akhlak Islamiah; dan*
 - (e) dia tinggal di tempat di mana kanak-kanak itu tidak mungkin menghadapi apa-apa akibat buruk dari segi akhlak atau jasmani.*

Bukan itu sahaja, hak menuntut hadanah oleh seorang isteri atau ibu kepada anak-anak tersebut juga akan hilang apabila anak-anak tersebut telah melepasi had umur yang telah ditetapkan menurut hukum Syarak dan undang-undang. Seksyen 85 (1) (2), EUUKI (Negeri Melaka) menyatakan:

- (1) Hak hadinah bagi menjaga seseorang kanak-kanak tamat apabila kanak-kanak itu mencapai umur tujuh tahun, jika kanak-kanak itu lelaki, dan umur sembilan tahun, jika kanak-kanak itu perempuan, tetapi Mahkamah boleh, atas permohonan hadinah, membenarkan dia menjaga kanak-kanak itu sehingga kanak-kanak itu mencapai umur sembilan tahun, jika kanak-kanak itu lelaki, dan umur sebelas tahun, jika kanak-kanak itu perempuan.*
- (2) Setelah tamatnya hak hadinah, penjagaan adalah turun kepada bapa, dan jika kanak-kanak itu telah mencapai umur kecerdikan (mumaiyiz), maka kanak-kanak itu adalah berhak memilih untuk tinggal dengan sama ada ibu atau bapanya, melainkan jika Mahkamah memerintahkan selainnya.*

6.0 HAK MEMPEROLEH NAFKAH ANAK

Nafkah anak ialah suatu nafkah yang wajib ke atas seseorang bagi menanggung nafkah anaknya, sama ada anak itu berada dalam jagaannya atau dalam jagaan seseorang yang lain. Nafkah anak ini termasuklah makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan dan perubatan sekadar mencukupi mengikut kemampuan. Seksyen 73(1)(2), EUUKI (Negeri Melaka) menyatakan berkaitan kewajipan menanggung nafkah anak seperti berikut:

- (1) Kecuali jika sesuatu perjanjian atau perintah Mahkamah memperuntukkan selainnya, maka adalah menjadi kewajipan seseorang lelaki menanggung nafkah anaknya, sama*

ada anak itu berada dalam jagaannya atau dalam jagaan mana-mana orang lain, sama ada dengan mengadakan bagi mereka tempat tinggal, pakaian, makanan, perubatan, dan pendidikan sebagaimana yang munasabah memandang kepada kemampuan dan taraf kehidupannya atau dengan membayar kosnya.

(2) Kecuali sebagaimana yang disebut terdahulu, adalah menjadi kewajipan seseorang yang bertanggung di bawah Hukum Syarak untuk menanggung nafkah atau memberikan sumbangan kepada nafkah kanak-kanak jika bapa kanak-kanak itu telah mati atau tempat di mana bapanya berada tidak diketahui atau jika dan setakat bapanya tidak berupaya menanggung nafkah mereka.

Para ulama bersepakat menyatakan individu yang bertanggungjawab untuk memberikan nafkah kepada anak adalah bapa kandungnya sendiri (Badruddin Ibrahim & Azizah Mohd, 2013). Walaupun pada asasnya, seorang bapa bertanggungjawab untuk memberikan nafkah anak, namun mahkamah boleh memerintah pihak lain untuk memberikan nafkah anak tersebut jika bapa didapati tidak mampu untuk berbuat demikian atas sebab-sebab tertentu. Seksyen 74, EUUKI (Negeri Melaka) menyatakan:

(1) Mahkamah boleh pada bila-bila masa memerintahkan seorang lelaki membayar nafkah untuk faedah mana-mana anaknya;

- (a) jika dia telah enggan atau cuai mengadakan peruntukan yang munasabah bagi anaknya itu;*
- (b) jika dia telah meninggalkan langsung isterinya dan anaknya itu adalah dalam jagaan isterinya;*
- (c) dalam masa menanti keputusan sesuatu prosiding hal ehwal suami isteri;*
- (d) apabila membuat atau selepas daripada membuat suatu perintah meletakkan anak itu dalam jagaan mana-mana orang lain; atau*
- (e) apabila memberikan kebenaran kepada lelaki itu untuk berpoligami di bawah seksyen 23.*

(2) Mahkamah adalah juga berkuasa memerintahkan seseorang yang bertanggung di bawah Hukum Syarak supaya membayar atau memberi sumbangan terhadap nafkah seseorang anak jika Mahkamah berpuas hati bahawa memandang kepada kemampuannya adalah munasabah bagi Mahkamah memerintahkan sedemikian.

(3) Sesuatu perintah di bawah subseksyen (1) atau (2) boleh mengarahkan supaya pembayaran dibuat kepada orang yang menjaga atau memelihara dan mengawal anak itu atau kepada pemegang-pemegang amanah bagi anak itu.

6.1 Halangan Untuk Memperoleh Nafkah Anak

Pada asasnya nafkah anak adalah menjadi tanggungjawab seorang bapa sehingga anak tersebut mencapai umur 18 tahun (boleh dilanjutkan atas sebab yang munasabah seperti melanjutkan pengajian yang lebih tinggi). Namun, tempoh perintah nafkah anak juga berkemungkinan akan menjadi lebih singkat atau berlanjutan disebabkan oleh beberapa faktor yang dinyatakan pada seksyen 80, EUUKI (Negeri Melaka) seperti berikut;

Seksyen 80. Lamanya tempoh perintah bagi nafkah anak.

Kecuali;

- (a) jika sesuatu perintah mengenai nafkah seseorang anak dinyatakan sebagai selama apa-apa tempoh yang lebih singkat;*
- (b) jika mana-mana perintah itu telah dibatalkan; atau*

(c) jika mana-mana perintah itu dibuat untuk-

(i) seseorang anak perempuan yang belum berkahwin atau yang, oleh sebab hilang upaya dari segi mental atau jasmani, tidak berkebolehan menanggung nafkah dirinya; atau

(ii) seorang anak lelaki yang, oleh sebab hilang upaya dari segi mental atau jasmani, tidak berkebolehan menanggung nafkah dirinya, perintah nafkah hendaklah tamat apabila anak itu mencapai umur lapan belas tahun, tetapi Mahkamah boleh, atas permohonan oleh anak itu atau oleh mana-mana orang lain, melanjutkan perintah nafkah itu supaya meliputi apa-apa tempoh tambahan yang difikirkannya munasabah, bagi membolehkan anak itu mengikuti pendidikan atau latihan lanjut atau lebih tinggi.

7.0 HAK MEMPEROLEH TUNGGAKAN NAFKAH

Tunggakan nafkah ialah nafkah yang tidak ditunaikan oleh suami kepada isterinya dalam tempoh perkahwinan dan menjadi hutang ke atas suaminya serta wajib dibayar. Secara umumnya tuntutan nafkah ini boleh dibuat terhadap tiga perkara iaitu; tuntutan terhadap mas kahwin yang belum dijelaskan, tuntutan nafkah isteri dalam tempoh perkahwinan dan tuntutan nafkah anak.

7.1 Tuntutan Tunggakan Mas Kahwin

Berdasarkan seksyen 21, EUUKI (Negeri Melaka) menyatakan:

- 1) *Mas kahwin hendaklah biasanya dibayar oleh pihak lelaki atau wakilnya kepada pihak perempuan atau wakilnya di hadapan orang yang mengakadnikahkan perkahwinan itu dan sekurang-kurangnya dua orang saksi lain.*
- 2) *Pendaftar hendaklah, berkenaan dengan tiap-tiap perkahwinan yang hendak didaftarkan olehnya, menentukan dan merekodkan;*
 - (a) *nilai dan butir-butir lain mas kahwin;*
 - (b) *nilai dan butir-butir lain apa-apa pemberian;*
 - (c) *nilai dan butir-butir lain apa-apa bahagian mas kahwin atau pemberian atau keduanya yang telah dijanjikan tetapi tidak dijelaskan pada masa akad nikah perkahwinan itu, dan tarikh yang dijanjikan untuk penjelasan; dan*
 - (d) *butir-butir apa-apa cagaran yang diberikan bagi menjelaskan apa-apa mas kahwin atau pemberian.*

Hal demikian dapat dilihat dalam kes *Siti Zamrah lwn Maliki* di Kelantan, isteri telah menuntut mas kahwin dan pemberian dari bekas suaminya yang mendakwa bahawa mas kahwin dan pemberian tersebut telah dijelaskan kesemua kepadanya untuk memudahkan perceraian dengan mengemukakan satu saksi. Selepas pihak menuntut bersumpah menafikan perjanjian yang dikatakan oleh suaminya, Mahkamah memutuskan pihak kena tuntutan membayar RM770 kepada pihak menuntut. Manakala dalam kes *Sha'ari bin Mat lwn Teh bin Hashim*, mahkamah telah memerintahkan suami membayar mas kahwin sebanyak RM300 yang masih tertunggak.

7.2 Tuntutan Tunggakan Nafkah Isteri

Tuntutan tunggakan nafkah isteri diperuntukan pada seksyen 70, EUUKI (Negeri Melaka) seperti berikut;

(1) *Tunggakan nafkah yang tak bercagar hendaklah dituntut sebagai suatu hutang daripada pihak yang mungkir dan, jika tunggakan itu terkumpul kena dibayar sebelum suatu perintah penerimaan dibuat terhadap pihak yang mungkir itu, tunggakan itu boleh dibuktikan dalam kebankrapannya dan, jika tunggakan itu terkumpul kena dibayar sebelum dia mati, tunggakan itu hendaklah menjadi suatu hutang yang kena dibayar daripada harta pusakanya.*

(2) *Tunggakan nafkah yang tak bercagar yang terkumpul kena dibayar sebelum orang yang berhak kepadanya itu mati boleh dituntut sebagai suatu hutang oleh wakil diri di sisi undang-undang orang itu.*

7.3 Tuntutan Tunggakan Nafkah Anak

Tuntutan tunggakan nafkah seorang anak ada diperuntukan secara khusus pada seksyen 78, EUUKI (Negeri Melaka) seperti berikut;

Seksyen 71 hendaklah terpakai, dengan apa-apa ubahsuaian yang perlu dan mengikut Hukum Syarak, bagi perintah-perintah mengenai pembayaran nafkah untuk faedah seseorang anak.

7.4 Halangan Untuk Memperoleh Tunggakan Nafkah

Pemberian nafkah merupakan suatu tanggungjawab yang perlu ditunaikan oleh bekas suami atau seorang bapa. Segala tunggakan nafkah yang wajib diberikan semasa tempoh perkahwinan dan selepas perceraian (bagi anak-anak terutamanya) adalah menjadi kewajipan oleh seorang suami (Mohd Saleh, 2009). Pada asasnya tiada halangan yang wujud bagi seseorang isteri untuk menuntut nafkahnya yang tertunggak. Hal ini kerana kewajipan dan pentaklifan menunaikan nafkah seharusnya dibuat pada masa yang telah ditetapkan, namun pihak suami gagal atau cuai untuk melaksanakannya pada ketika itu. Justeru itu, segala tunggakan nafkah ini menjadi wajib dan dikira sebagai hutang serta apabila terjadinya kematian ke atas suami, maka hutang tersebut boleh dibayar dan diambil daripada harta peninggalan bekas suami tersebut.

8.0 KESIMPULAN

Tanggungjawab sebagai seorang suami tidaklah terhenti apabila ia melafazkan cerai terhadap isterinya. Islam telah meletakkan garis panduan dan aturan yang sempurna buat hambanya demi untuk menjaga kepentingan dan hak pihak-pihak yang terlibat dalam perceraian. Kajian menunjukkan tahap kefahaman lelaki terhadap tanggungjawabnya untuk menunaikan nafkah terhadap isteri dan anak-anak sangatlah rendah. Lebih menyedihkan lagi apabila tanggungjawab tersebut diabaikan walaupun perintah mahkamah telah dikeluarkan. Bukan itu sahaja, tidak kurang juga tahap kefahaman yang rendah terhadap isteri berkaitan haknya apabila telah diceraikan.

Berdasarkan kepada Enakmen Undang-undang Keluarga Islam di Malaysia, terdapat enam hak yang boleh dituntut oleh isteri selepas terjadinya perceraian iaitu nafkah iddah, mut'ah, harta sepencarian, hadanah, nafkah anak dan juga tunggakan nafkah. Walau bagaimanapun, terdapat beberapa faktor yang menjadi penghalang untuk seseorang isteri menuntut haknya di mahkamah Syariah. Namun begitu, terdapat beberapa hak tidak diperuntukan secara terperinci dalam enakmen tersebut, tetapi berdasarkan kepada tafsiran hakim daripada kes-kes terpilih, boleh difahami wujudnya hak berkenaan serta halangan-halangan yang menyebabkan penghalang untuk memperolehnya. Justeru itu, pendedahan terhadap suami isteri berkaitan hak dan tanggungjawab perlulah diberikan dari semasa ke semasa oleh pihak yang berwajib rentetan daripada tahap kefahaman yang rendah berkaitan perkara ini.

RUJUKAN

- Abe Sohpiam Abdul Rahman, Zuliza Mohd Kusrin & Anwar Fakhri Omar. (2014). Faktor Perceraian di Mahkamah Syariah Bahagian Mukah, Sarawak dari Tahun 2000 hingga 2010. *Islammiyyat* 36 (1). hlm. 5-20.
- Ahmad Ibrahim. (1999). *Undang-undang Keluarga Islam di Malaysia*. Kelana Jaya: Malayan Law Journal Sdn. Bhd.
- Badruddin Ibrahim & Azizah Mohd. (2013). Hak Anak Terhadap Nafkah dalam Perundangan Islam: Sejauh Manakah Bapa Bertanggungjawab Menanggung Nafkah Anaknya. *Kanun* 25 (2). hlm. 255-272.
- Dewan Undangan Negeri Melaka. 2002. EUUKI (Negeri Melaka) 2002 (En. 12/02).
- Ibrahim al-Syarqawi. (1997). *Hashiyat al-Sharqawiyy 'Ala Sharh al-Tahrir*. Mesir: al-Husayniyyah.
- Mahmood Zuhdi Abd. Majid & Raihanah Azahari. (1989). *Undang-undang Keluarga Islam: Konsep dan Perlaksanaannya di Malaysia*. Kuala Lumpur: Karya Abazie.
- Mohd Khairul Anuar Ismail. (2014). *Kefahaman Wanita Terhadap Peruntukan Hak Selepas Bercerai Menurut EUUKI Negeri Kelantan No. 6/2002: Kajian di Kota Bharu*. (Tesis Ma). Universiti Malaya.
- Mohd Norhusairi Mat Hussin & Raihanah Abdullah. (2016). Amalan Pembahagian Harta Sepencarian di Malaysia: Satu Sorotan Literatur. *Journal of Shariah Law Research* vol. 1 (1). hlm. 75-88.
- Mohd Saleh Ahmad. (2009). *Perkahwinan dan Perceraian dalam Islam*. Batu Caves: Pustaka Haji Abdul Majid.
- Muhammad Ya'qub Talib 'Abidiyy & Ahmad Fathi Bahnasi. (2015). *Membongkar 1001 Persoalan Nafkah: Duhai Suami, Bahagiakan Isterimu Tercinta*. Putrajaya: Persatuan Pegawai Syariah Malaysia.
- Rohanee Machae, Abdul Basir Mohamed & Mutsalim Khareng. (2015). Mut'ah dan Nafkah 'Iddah: Analisis Kritikal terhadap Perlaksanaannya dalam Konteks Undang-Undang Keluarga Islam Thailand dan Undang-Undang Keluarga Islam di Selatan Thailand. *Prosiding Kolokium Antarabangsa Siswazah Pengajian Islam (KASPI) 2015*. hlm. 63-73.
- Shamsuddin Suhor dan Nor Aziah Mohd Awal. (2007). *Siri perkembangan Undang-undang di Malaysia: Undang-undang keluarga (Sivil)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Wahbah al-Zuhaili. (2001). *Fiqh dan Perundangan Islam*. Syed Ahmad Syed Hussain *et al.* (terj.). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

RUJUKAN KES

- Asiamamal V Abdul Jabbar* 3 (1983) 1 JH 262
- Awang lwn Shamsuddin* (1997) JH 11
- Boto' bin Taha lwn Jaafar bin Muhamed* (1985) 2 MLJ 98
- Hajjah Lijah binti Jamal lwn Fatimah binti Mat Diah* (1950) 16 MLJ 63
- Jorah Binti Doralim V Ibrahim Bin Mamat* 14 (2001) 1 JH 89
- Ningal @ Yang Chik bin Hashim lwn Jamal bin Abdul Rahman* (1986) 6 JH 146
- Noor Bee lwn Ahmad Shanusi* (1978) 1 JH (2) 63
- Piah bt. Said lwn She Lah bin Awang* (1983) 2 JH 220
- Piah bte Said lwn Che Lah bin Awang* (1983) 3 JH 220
- Ramlah lwn Mohamed* (1980) 1 JH (2) 77
- Sha'ari bin Mat lwn Teh bin Hashim* (1983) JH 108
- Siti Zamrah lwn Maliki* (1986) 6 JH 130
- Tengku Anun Zaharah bt Tengku Abdul Hamid lwn Dato' Dr Hussein bin Mohd Yusof* (1980) 2 JH 125
- Tengku Puteri Zainah Iskandar lwn dato, Seri Mohd Najib Abdul Razak* (2004) CLJ (Sy) 347
- Zahrah V Saidon* 3 (1983) JH 225
- Zainuddin lwn Anita* (1983) 4 JH

KEBERADAAN HAK ASASI MANUSIA (HAM) DALAM SISTEM PEMBUKTIAN RASUAH/KORUPSI DI INDONESIA

**Dr. H.M. Yusuf Daeng M. SH., MH., PhD
M. Fadly Yusuf Daeng., SH., SE., MH
Cd Dr. Siti Yulia Makkininnawa Yusuf Daeng. SH., MH.,**

Abstrak

Dalam rangka turut serta memelihara perdamaian dunia dan menjamin pelaksanaan Hak Asasi Manusia serta memberi perlindungan, kepastian, keadilan, dan perasaan aman kepada perorangan atau masyarakat, maka perlu pengaturan yang mengatur mengenai HAM. Pengaturan tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Namun pada kenyataannya, pelanggaran atas Hak Asasi Manusia (HAM) tetap saja terjadi, baik di Negara-negara berkembang maupun di Negara-negara maju. Dalam suatu tindak pidana, baik korban maupun tersangka masing-masing mempunyai hak dimana korban berhak mendapat perlindungan hukum sesuai dengan Pasal 28 D (1) UUD 1945 yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di mata hukum. Selanjutnya tersangka berhak melakukan pembelaan atas dirinya, dalam hal ini harus diterapkan Asas Praduga tak bersalah. Adapun yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem pembuktian dalam kasus korupsi dan bagaimana eksistensi Hak Asasi Manusia (HAM) dalam penerapan sistem pembuktian kasus korupsi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yaitu suatu studi dokumenter yang bersifat deskriptif. Penelitian hukum ini dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, yang disebut juga penelitian hukum kepustakaan. Dalam penelitian hukum normatif ini pengolahan data berarti kegiatan untuk melakukan sistematika terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Kegiatan yang dilakukan dalam analisa ini adalah menganalisa bahan hukum tertulis secara kualitatif, yaitu penelitian ini bermaksud untuk menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, logis dan efektif sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem hukum pidana Indonesia khususnya terhadap beban pembuktian dalam tindak pidana korupsi secara normatif mengenal asas pembalikan beban pembuktian yang ditujukan terhadap perbuatan melawan hukum sebagaimana yang diatur dalam (Pasal 12 B ayat (1), Pasal 37 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 *jo* Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001) dan kepemilikan harta benda terdakwa (Pasal 37 A, Pasal 38 B Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 *jo* Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001). Pasal 31 ayat (8) Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 menegaskan tersangka wajib membuktikan keabsahan harta kekayaan yang diduga kuat berasal dari korupsi. Pembuktian kasus korupsi baik di Indonesia memang dirasakan teramat pelik. Kepelikan tersebut di samping proses penegakkannya juga dikarenakan kebijakan legislasi pembuatan Undang-Undang yang produknya masih dapat bersifat multi interpretasi, sehingga relatif banyak ditemukan beberapa kelemahan di dalamnya. sebenarnya beban pembuktian terbalik dalam perundang-undangan Indonesia ada ditataran kebijakan legislasi akan tetapi tiada dan tidak bisa dilaksanakan dalam kebijakan aplikasi atau penerapannya sebab bertentangan dengan KUHAP dan bersinggungan dengan HAM. Oleh sebab itu pengaturan norma pembalikan beban pembuktian harus dicarikan suatu formulasi memadai sehingga sesuai dengan pemberantasan korupsi pasca KAK 2003 sebagaimana diratifikasi Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2006.

Kata Kunci: Hak Asasi Manusia (HAM), Sistem Pembuktian Rasuah/Korupsi, Indonesia.

Abstract

In order to participate in the maintenance of world peace and ensure the implementation of human rights and to provide protection, certainty, justice, and feelings of security to individuals or communities, it is necessary to regulate Human Rights (HAM). The arrangement has been regulated in Law no. 39 of 1999 on Human Rights (HAM). In reality, however, human rights violations continue to occur in both developing and developed countries. In a criminal act both victims and suspects each have the right in which the victim is entitled to the protection of the law in accordance with Article 28 D (1) of the 1945 Constitution that every person is entitled to the recognition, guarantee of protection, and legal certainty of justice and equal treatment in eyes of the law. Furthermore, the suspect is entitled to defend himself, in this case should be applied Principle Presumption of innocence. The main problem in this research is how the evidentiary system in the case of corruption and how the existence of Human Rights (HAM) in the application of corruption proofing system.

This research uses normative juridical research method, which is a descriptive documentary study. This legal research is done by examining the library materials or secondary data only, which is also called legal research literature. In this normative law research data processing means activities to perform systematics against written legal materials. Activities undertaken in this analysis is to analyze qualitative written legal materials, this study intends to describe the data in quality in the form of a regular, logical and effective sentence so as to facilitate the interpretation of data and understanding of the results of the analysis.

Based on the results of the study, the Indonesian criminal law system in particular to the burden of proof in the criminal act of corruption normatively recognizes the principle of reversal of the burden of proof aimed against unlawful acts as regulated in Article 12 B paragraph (1), Article 37 of Law Number 31 Year 1999 jo Law Number 20 Year 2001 and ownership of defendant's property (Article 37 A, Article 38 B of Law Number 31 Year 1999 in conjunction with Law Number 20 Year 2001). Article 31 Paragraph (8) of the 2003 Anti-Corruption Convention (KAK) stipulates that suspects shall prove the validity of assets allegedly derived from corruption. Proof of corruption cases both in Indonesia is felt very complicated. Curiosity is in addition to the enforcement process is also due to legislation law making that its products can still be multi interpretation, so relatively many found some weaknesses in it. Actually the burden of proof reversed in the legislation of Indonesia there is a legislative policy upgraded but not and cannot be implemented in the application policy or its application because it is contrary to the Criminal Procedure Code and the intersection with human rights. Therefore, the norms of reversing the burden of proof must be found an adequate formulation so that in accordance with the eradication of corruption post KAK 2003 as ratified by Indonesia in Law Number 7 Year 2006.

Keywords: Human Rights, Corruption System, Indonesia.

1.0 LATAR BELAKANG

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagai bagian dari masyarakat internasional tidak terlepas dari gelombang isu Hak Asasi Manusia (HAM) yang melanda hampir semua negara di dunia. Sebenarnya masalah HAM bukanlah masalah baru bagi masyarakat dunia, karena isu HAM sudah mulai dilontarkan semenjak lahirnya *Magna Charta* di Inggris pada tahun 1215 sampai lahirnya Piagam PBB tentang HAM yaitu *Universal Declaration of Human Right* pada tanggal 10 Desember 1948.¹

Hak Asasi Manusia (HAM) yang dimiliki manusia karena ia adalah manusia, bukan karena belas kasih yang selalu mengharapkan pertanggungjawaban pihak lain untuk menegakkannya. Setiap hak mengandaikan adanya kewajiban dan pihak yang berkewajiban. Tanpanya, tidak ada pihak yang bias dituntut untuk memenuhi hak. Dalam hal ini pihak yang harus dibebani kewajiban adalah Negara.¹

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrahnya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintahan dan setiap orang demi kehormatan

serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Termasuk tentunya oleh Bangsa Indonesia yang berfalsafah Pancasila, Negara hukum yang menganut politik bebas aktif demi terwujudnya tatanan dunia yang damai dan bebas dari penindasan dan eksploitasi oleh Negara terhadap Negara-negara lain.

Berhubung Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak-hak dasar yang dibawa manusia semenjak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, maka perlu dipahami bahwa HAM tersebut tidaklah bersumber dari Negara dan hukum, tetapi semata-mata bersumber dari Tuhan sebagai pencipta alam semesta beserta isinya sehingga HAM itu tidak bisa dikurangi (*non derogable right*). Oleh karena itu yang diperlukan dari Negara dan hukum adalah suatu pengakuan dan jaminan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia tersebut. Perjuangan untuk memperoleh pengakuan dan jaminan terhadap HAM sepanjang sejarah umat manusia selalu mengalami pasang surut. Puncak keberhasilan perjuangan untuk memperoleh pengakuan dan jaminan perlindungan terhadap HAM ditandai dengan lahirnya Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Hak Asasi Manusia (HAM) yang dikenal dengan "*Universal Declaration of Human Right*." Semenjak itu masalah HAM betul-betul telah menjadi perhatian dunia, terlebih sesudah berakhirnya perang dingin, terutama di Negara-negara maju.¹

Kita memang tengah berada dalam gelombang perubahan yang tak pernah terjadi sebelumnya di mana kita sepertinya menemukan ideal (mimpi) yang dahulu diperbincangkan oleh para pendiri Negara ini. Tujuan memerdekakan anak negeri ini sekarang tengah berproses dan kita melihat bahwa kita mulai mendekap lagi kemerdekaan dan harkat martabat kita sebagai orang merdeka. Akan tetapi bersamaan dengan itu pelanggaran HAM masih terus terjadi baik yang menyangkut hak sipil dan politik maupun hak-hak ekonomi, social dan budaya. HAM itu adalah konsep indivisible interdependent dan interrelated. Artinya hak sipil dan politik tidak dapat dipisahkan dengan hak ekonomi, sosial dan budaya.¹

Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang mencolok mata sekarang adalah semakin lunturnya solidaritas sosial yang artinya semakin miskinnya kepedulian sosial.¹

Dalam rangka turut serta memelihara perdamaian dunia dan menjamin pelaksanaan Hak Asasi Manusia serta member perlindungan, kepastian, keadilan, dan perasaan aman kepada perorangan atau masyarakat, maka perlu pengaturan yang mengatur mengenai HAM. Pengaturan tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM).

Namun pada kenyataannya, pelanggaran atas Hak Asasi Manusia (HAM) tetap saja terjadi, baik di Negara-negara berkembang maupun di Negara-negara maju. Dalam suatu tindak pidana, baik korban maupun tersangka masing-masing mempunyai hak dimana korban berhak mendapat perlindungan hukum sesuai dengan Pasal 28 D (1) UUD 1945 yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di mata hukum. Selanjutnya tersangka berhak melakukan pembelaan atas dirinya, dalam hal ini harus diterapkan Asas Praduga tak bersalah sehingga tersangka mempunyai kesempatan untuk melakukan pembelaan sampai adanya putusan pengadilan. Dalam hal ini sudah pasti korban yang merasa dirugikan telah kehilangan atas haknya menjadi prioritas, sehingga seringkali hak-hak tersangka diabaikan.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia diatur mengenai hak sipil, yang meliputi :

- a) Hak diperlakukan sama di muka umum
- b) Hak bebas dari kekerasan
- c) Hak khusus bagi kelompok anggota masyarakat tertentu
- d) Hak hidup dan kehidupan.

Dalam konteks hukum acara pidana, Pasal 18 Ayat 4 dan 5 menjabarkan 2 asas beracara yang dikategorikan sebagai asas yang bersifat asasi yakni hak atas bantuan hukum dan hak atas kepastian hukum. Hak atas bantuan hukum termuat dalam pasal 18 ayat 4 yang menyatakan bahwa :

"Setiap orang yang diperiksa berhak mendapatkan bantuan hukum sejak saat penyidikan sampai adanya putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap."

Sedangkan hak atas kepastian hukum, khususnya dalam penuntutan, termuat dalam Pasal 18 ayat 4 yang menyatakan bahwa :

“Setiap orang tidak dapat dituntut untuk kedua kalinya dalam perkara yang sama atas suatu perbuatan yang telah memperoleh keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.”¹

Begitu juga dalam tindak pidana korupsi, pelaku memiliki hak untuk melakukan pembelaan terhadap dirinya. Berarti Asas Praduga tak bersalah harus diterapkan untuk melindungi hak dari tersangka. Dari rancangan perubahan Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 (sekarang Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001) memuat ketentuan pembalikan beban pembuktian dalam Pasal 12 A rancangan, yang harus dibuktikan oleh penuntut umum hanyalah adanya atau tidak pemberian termasuk janji menurut Pasal 419 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Adapun selebihnya yaitu “berkaitan dengan jabatannya” dan “berlawanan dengan kewajibannya” tersangka atau terdakwa yang harus membuktikan bahwa pemberian “*gratification*” termasuk janji itu tidak ada kaitannya dengan jabatannya dan tidak melalaikan kewajibannya karena adanya pemberian itu (*gratification*). Rumusan dalam rancangan khususnya Pasal 12 A sudah merupakan suatu sistem, tidak dapat diambil separuh atau dibuang separuh. Jika tidak disetujui, harus dibuang keseluruhannya.¹

Jadi jika rumusan diubah seperti telah disahkan oleh DPR, bahwa setiap *gratification* kepada Pegawai Negeri atau penyelenggara Negara yang berkaitan atau berhubungan dengan jabatannya dan berlawanan dengan kewajibannya, dan seterusnya, berarti yang tersisa untuk dibuktikan sebaliknya oleh tersangka atau terdakwa menjadi nihil. Dengan demikian, tidak ada pembalikan beban pembuktian dalam delik suap dalam Undang-Undang tentang perubahan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001).¹

Lebih rancu lagi, jika ayat-ayat yang lain dari rancangan tetap dicantumkan, seperti kewajiban melaporkan *gratification* dalam jumlah tertentu itu. Bagaimana mungkin tersangka atau terdakwa melaporkan diri bahwa ia telah melakukan delik suap dan telah melalaikan kewajibannya, hal itu tentunya sama dengan membawa kepala sendiri ke mulut harimau. Bagaimana pula Komisi Pemberantasan Korupsi dalam memutuskan *gratification* itu boleh dimiliki artinya pantas, padahal orang itu telah melakukan seluruh bagian inti dari delik. Artinya, dia telah menerima suap dengan rumusan delik.

Jadi ada kemungkinan penyisipan Pasal 12 A dimaksudkan untuk menghilangkan rasa kekurangadilan bagi tersangka tindak pidana korupsi dalam hal nilai yang dikorup relatif kecil. Namun tetap saja hal ini telah mengurangi keadilan bagi tersangka atau terdakwa kasus korupsi. Artinya, hak tersangka atau terdakwa untuk mendapat keadilan tidak didapat sepenuhnya.

2.0 SISTEM PEMBUKTIAN DALAM KASUS KORUPSI

Konspirasi dalam bidang perpajakan, maupun dalam penyelesaian sengketa pajak merupakan kejahatan korupsi. Wajib Pajak maupun petugas Perpajakan dapat dikenai sanksi pidana karena sumber keuangan negara yang terbesar berasal dari Pajak dan dari perbuatan tersebut negara sangat dirugikan. Perbuatan konspirasi termasuk perbuatan korupsi sehingga pembuktian terhadap perbuatan korupsi mengacu pada pembuktian tindak pidana korupsi, yaitu melalui pembuktian terbalik/Pembalikan Beban Pembuktian. Pada ketentuan Pasal 12B dan Pasal 37, Pasal 38B Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 jo Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi diatur tentang beban pembuktian terbalik.

Pembalikan beban pembuktian diatur juga dalam Konvensi Anti Korupsi 2003 (KAK 2003) khususnya terdapat dalam ketentuan Pasal 31 ayat (8) dan Pasal 53 huruf (b) KAK 2003. Ketentuan pembalikan beban pembuktian dalam Pasal 31 ayat (8) ditujukan terhadap pembekuan, perampasan dan penyitaan dari pelaku tindak pidana korupsi yang menyebutkan, bahwa:

“States Parties may consider the possibility of requiring that an offender demonstrate the lawful origin of alleged proceeds of crime or other property liable to confiscation, to the extent that such a requirement is consistent with fundamental principles of their domestic law and with the nature of judicial and other proceedings.”

Ketentuan di atas menentukan negara-negara peserta konvensi dapat mempertimbangkan kemungkinan untuk mewajibkan seorang pelanggar menerangkan tentang sumber yang sah atas hasil-hasil yang diduga berasal dari tindak pidana atau kekayaan lainnya yang dapat dikenakan penyitaan, sejauh syarat tersebut konsisten dengan prinsip-prinsip dasar hukum nasional, dan konsisten pula dengan sifat dari proses yudisial dan proses peradilan lainnya.

Dari ketentuan Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 maka pembalikan beban pembuktian diperkenankan melalui jalur keperdataan ini juga telah dipergunakan di beberapa negara seperti di *Italia, Irlandia, Amerika Serikat* dan sebagainya. Selain ketentuan Pasal 31 ayat (8) Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 maka pembalikan beban pembuktian juga diatur dalam ketentuan Pasal 53 huruf b yang secara tegas menentukan, bahwa:

”Mengambil tindakan-tindakan yang mungkin diperlukan untuk mengizinkan pengadilan-pengadilan memerintahkan orang-orang yang telah melakukan kejahatan-kejahatan yang ditetapkan berdasarkan konvensi ini untuk membayar kompensasi atau ganti rugi kepada negara peserta yang lain yang telah dirugikan oleh kejahatan-kejahatan tersebut.”

Pada dasarnya, ketentuan konteks di atas merupakan pembalikan beban pembuktian terhadap pengembalian aset secara langsung dengan memberikan izin kepada pengadilan Negara setempat memerintahkan kepada pelaku tindak pidana korupsi untuk membayar kompensasi atau ganti rugi kepada Negara lain yang dirugikan akibat dari tindak pidana korupsi tersebut. Prinsipnya, apabila dicermati lebih intens hakikatnya ketentuan pembalikan beban pembuktian ini menimbulkan permasalahan krusial bagaimana mungkin akan diterapkan pembayaran sejumlah kompensasi atau ganti rugi kepada Negara lain akibat dari tindak pidana korupsi tersebut jikalau pelaku tidak mengakui melakukan perbuatan korupsi yang ditujukan kepadanya. Eksistensi tentang strategi pengembalian aset ini secara eksplisit telah diatur dalam mukadimah Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 para 8 yang menentukan, bahwa:

“Bertekad untuk mencegah, melacak dan menghalangi dengan cara yang lebih efektif transfer-transfer internasional atas aset-aset yang diperoleh secara tidak sah, dan untuk memperkuat kerjasama internasional dalam pengembalian aset.”

Apabila dianalisis ternyata ketentuan tersebut di atas berkaitan dengan landasan filosofis dalam mukadimah, para 3 Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 tentang keterkaitan antara perbuatan korupsi dengan pembangunan berkelanjutan. Ketentuan Para 3 Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 secara eksplisit menentukan bahwa:

“Prihatin atas keseriusan masalah-masalah dan ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh korupsi terhadap stabilitas dan keamanan masyarakat, yang melemahkan lembaga-lembaga dan nilai-nilai demokrasi, nilai-nilai etika dan keadilan serta membahayakan pembangunan berkelanjutan dan supremasi hukum.”

Ketentuan di atas apabila diperhatikan secara lebih seksama maka pada KAK 2003 pembalikan beban pembuktian sebenarnya dapat dipergunakan melalui 2 (dua) jalur yaitu jalur kepidanaan (*criminal procedure*) maupun jalur keperdataan (*civil procedure*) khususnya terhadap sumber harta kekayaan yang didapat oleh pelaku tindak pidana korupsi.

Diterapkannya Pembalikan Beban Pembuktian yang “bersifat terbatas” dan “berimbang” terhadap perbuatan tertentu dan juga mengenai perampasan hasil korupsi merupakan wujud dari tekad atau *good will* penyelenggara negara dalam memberantas korupsi serta berusaha mengembalikan kerugian keuangan negara akibat tindak pidana korupsi.

Sehubungan dengan hal ini terdakwa berhak membuktikan bahwa ia tidak melakukan tindak pidana korupsi dan Jaksa Penuntut Umum tetap membuktikan tindak pidana korupsi tersebut. Dengan demikian Undang-undang ini menganut sistem pembuktian terbalik yang terbatas dan berimbang. Asas ini dinilai sangat efektif dalam menjerat pelaku korupsi. Kata “bersifat terbatas” di dalam memori Pasal 37 ayat (1) UU 31/1999 *jo* UU 20/2001 dikatakan, apabila terdakwa dapat membuktikan dalilnya bahwa “terdakwa tidak melakukan tindak pidana korupsi”; sedangkan kata “berimbang” lebih tepat menggunakan

kata "sebanding" yang dilukiskan sebagai/berupa penghasilan terdakwa ataupun sumber penambahan harta benda terdakwa sebagai *Income* terdakwa dan perolehan harta benda terdakwa sebagai *Output*.

Sistem hukum pidana Indonesia khususnya terhadap beban pembuktian dalam tindak pidana korupsi secara normatif mengenal asas pembalikan beban pembuktian yang ditujukan terhadap perbuatan melawan hukum (Pasal 12 B ayat (1), Pasal 37 UU Nomor 31 Tahun 1999 *jo* UU Nomor 20 Tahun 2001) dan kepemilikan harta benda terdakwa (Pasal 37 A, Pasal 38 B UU Nomor 31 Tahun 1999 *jo* UU Nomor 20 Tahun 2001). Pasal 31 ayat (8) KAK 2003 menegaskan tersangka wajib membuktikan keabsahan harta kekayaan yang diduga kuat berasal dari korupsi.

Jadi penerapan sistem pembuktian dengan pembalikan pembuktian dimana tersangka wajib membuktikan bahwa ia tidak bersalah hanya diterapkan pada hal tertentu saja sesuai dengan ketentuan Pasal 12 B Ayat 1 yang menyebutkan bahwa pemberian suap yang nilainya 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) atau lebih, pembuktian gratifikasi tersebut bukan merupakan suap dilakukan oleh penerima gratifikasi.

3.0 EKSISTENSI HAM DALAM PENERAPAN SISTEM PEMBUKTIAN KASUS KORUPSI

Pada dasarnya Hak Asasi Manusia (HAM) melindungi dan menjamin hak-hak setiap orang baik dalam bidang ekonomi, sosial, politik dan hukum. Hak asasi hukum adalah mendapatkan perlakuan yang sama dalam hukum dan pemerintahan, hak mendapat layanan dan perlindungan hukum. Dalam kasus korupsi, baik korban, saksi, dan sekalipun tersangka mempunyai hak untuk mendapat perlindungan dan perlakuan yang sama di mata hukum, namun demikian hak-hak seorang tersangka seringkali terabaikan. Khususnya dalam kasus korupsi, dengan sistem pembuktian yang diterapkan maka rentan akan bersinggungan dengan hak-hak tersangka.

Pembuktian kasus korupsi baik di Indonesia dan beberapa negara asing memang dirasakan teramat pelik. Khusus untuk Indonesia, kepelikan tersebut di samping proses penegakkannya juga dikarenakan kebijakan legislasi pembuatan UU yang produknya masih dapat bersifat multi interpretasi, sehingga relatif banyak ditemukan beberapa kelemahan di dalamnya. Salah satu contoh dapat dikemukakan di sini adalah Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 *jo* Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Dalam ketentuan Undang-Undang disebutkan tindak pidana korupsi merupakan tindak pidana yang luar biasa (*extra ordinary crime*) sehingga diperlukan tindakan yang luar biasa pula (*extra ordinary measures*).

Di samping aspek di atas, belum lagi opini umum dan para pakar yang menginginkan adanya pembuktian kasus korupsi dipergunakan beban pembuktian terbalik (*Omkering van het Bewijslat* atau *Reversal Burden of Proof/Onus of Proof*) yang berasumsi dengan pembuktian terbalik kasus korupsi dapat diberantas. Mungkin pernyataan tersebut ada benarnya akan tetapi banyak mengundang polemik dan dapat diperdebatkan karena beberapa aspek:¹

1. Pertama, dikaji dari sejarah korupsi dan perundang-undangan korupsi di Indonesia sejak penguasa perang pusat sampai sekarang ini ternyata banyak kasus korupsi belum dapat "diberantas" dan bahkan relatif meningkat intensitasnya berdasarkan survei lembaga pemantau korupsi di dunia. Selain itu juga, beberapa lembaga yang bertugas memantau korupsi pun telah dibentuk akan tetapi perbuatan korupsi juga tetap ada dan bahkan tambah marak terjadi.
2. Kedua, belum ada justifikasi teori yang dapat dipergunakan sebagai tolok ukur untuk memberantas korupsi dengan mempergunakan beban pembuktian terbalik sehingga kebijakan legislasi pemberantasan korupsi di Indonesia belum dapat berbuat secara optimal.

Ada dilema bersifat krusial dalam perundang-undangan Indonesia tentang beban pembuktian terbalik. Pada ketentuan Pasal 12B dan Pasal 37, Pasal 38B Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 *jo* Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 diatur tentang beban pembuktian terbalik. Secara tegas ada kesalahan dan ketidakjelasan terhadap perumusan norma tentang beban pembuktian terbalik dalam ketentuan Pasal 12B Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 *jo* Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001.

Ketentuan Pasal 12 B ayat (1) berbunyi:

“Setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap pemberian suap apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, dengan ketentuan sebagai berikut:

- (a) yang nilainya Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) atau lebih, pembuktian bahwa gratifikasi tersebut bukan merupakan suap dilakukan oleh penerima gratifikasi;
- (b) yang nilainya kurang dari Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah), pembuktian bahwa gratifikasi tersebut suap dilakukan oleh penuntut umum.

Ada beberapa kesalahan fundamental dari kebijakan legislasi di atas:

1. Pertama, dikaji dari perumusan tindak pidana (*materiele feit*) ketentuan tersebut menimbulkan kesalahan dan ketidakjelasan norma asas beban pembuktian terbalik. Di satu sisi, asas beban pembuktian terbalik akan diterapkan kepada penerima gratifikasi berdasarkan Pasal 12B ayat (1) huruf a yang berbunyi, “..yang nilainya Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) atau lebih, pembuktian bahwa gratifikasi tersebut bukan merupakan suap dilakukan oleh penerima gratifikasi”, akan tetapi di sisi lainnya tidak mungkin diterapkan kepada penerima gratifikasi oleh karena ketentuan pasal tersebut secara tegas mencantumkan redaksional, “setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap pemberian suap apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya”, maka adanya perumusan semua unsur inti delik dicantumkan secara lengkap dan jelas dalam suatu pasal membawa implikasi yuridis adanya keharusan dan kewajiban Jaksa Penuntut Umum untuk membuktikan perumusan delik dalam pasal yang bersangkutan. Tegasnya, asas beban pembuktian terbalik ada dalam tataran ketentuan UU dan tiada dalam kebijakan aplikasinya akibat kebijakan legislasi merumuskan delik salah susun, karena seluruh bagian inti delik disebut sehingga yang tersisa untuk dibuktikan sebaliknya malah tidak ada.
2. Kedua, terdapat pula kesalahan dan kekeliruan perumusan norma ketentuan Pasal 12B Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 sepanjang redaksional “..dianggap pemberian suap”. Apabila suatu gratifikasi yang telah diterima oleh pegawai negeri atau penyelenggara negara gratifikasi tersebut bukan dikategorisasikan “..dianggap pemberian suap” akan tetapi sudah termasuk tindakan “*penyuapan*”. Eksistensi asas beban pembuktian terbalik sesuai norma hukum pidana ada bukan ditujukan kepada *gratifikasi* dengan redaksional “..dianggap suap” akan tetapi harus kepada dua unsur rumusan sebagai bagian inti delik berupa rumusan yang berhubungan dengan jabatannya (*in zijn bediening*) dan yang melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan kewajiban (*in tijd met zijn plicht*).
3. Ketiga, dikaji dari perspektif ketentuan sistem hukum pidana khusus dihubungkan dengan Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Anti Korupsi 2003 (KAK 2003) yang diratifikasi Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2006. Hakikatnya, dari dimensi ini beban pembuktian terbalik tersebut dilarang terhadap kesalahan orang karenabersinggungan dan potensial akan melanggar Hak Asasi Manusia (HAM), serta bertentangan dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) sehingga menimbulkan pergeseran pembuktian menjadi asas praduga bersalah (*presumption of guilt*) atau asas praduga korupsi (*presumption of corruption*). Selain itu, system pembuktian terbalik pada kasus korupsi ini bersimpangan dengan ketentuan hukum acara pidana yang mensyaratkan terdakwa tidak dibebankan kewajiban pembuktian sebagaimana ketentuan Pasal 66 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, Pasal 66 ayat (1), (2) dan Pasal 67 ayat (1) huruf (i) Statuta Roma Mahkamah Pidana Internasional (*International Criminal Court/ICC*), Pasal 11 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Pasal 40 ayat (2b) butir (i) Konvensi tentang Hak-Hak Anak, Prinsip 36 ayat (1) kumpulan prinsip-prinsip untuk perlindungan semua orang dalam bentuk penahanan apapun atau pemenjaraan, Resolusi Majelis Umum PBB 43/1739 Desember 1988 dan Konvensi Internasional serta asas legalitas. Romli Atmasasmita menjelaskan:

”Pembuktian terbalik untuk merampas harta kekayaan yang diduga berasal dari korupsi melalui Civil Recovery tidak merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) tersangka, karena yang harus dibuktikan adalah asal usul harta kekayaannya dimana seorang pemilik harta kekayaan tersebut ditempatkan dalam posisi sebelum menjadi kaya. Namun demikian, proses pembuktian terbalik tidak serta merta menempatkan pemilik harta kekayaan jika tidak membuktikan harta kekayaannya menjadi terdakwa untuk kasus tindak pidana korupsi. Ketidakmampuan orang yang bersangkutan untuk membuktikan keabsahan harta kekayaannya tidak dapat dijadikan bukti untuk menuntut orang itu dalam perkara tindak pidana korupsi.”¹

Dengan tolok ukur konteks di atas beban pembuktian terbalik tidak dapat diterapkan terhadap kesalahan pelaku korupsi sehingga mempergunakan sistem pembuktian negatif atau asas *“beyond reasonable doubt”*. Konsekuensi logis dimensi demikian beban pembuktian terbalik ini tidak akan bersinggungan dengan Hak Asasi Manusia (HAM) bahkan memungkinkan terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia HAM terhadap hak-hak tersangka, ketentuan hukum acara pidana khususnya tentang asas praduga tidak bersalah, asas tidak mempersalahkan diri sendiri (*non-self incrimination*), asas hak untuk diam (*right to remain silent*), hukum pidana materiil serta instrumen hukum Internasional.¹

Kemudian di sisi lainnya, beban pembuktian terbalik dapat dilakukan terhadap harta kekayaan pelaku korupsi sehingga titik beratnya pada pengembalian harta negara yang dikorupsi oleh pelaku korupsi. Tegasnya, dari dimensi konteks di atas terhadap kesalahan pelaku yang diduga telah melakukan korupsi tetap mempergunakan jalur pidana (*criminal procedure*) dengan pembuktian negatif atau *beyond reasonable doubt* sedangkan terhadap pengembalian harta kekayaan pelaku korupsi dapat dipergunakan beban pembuktian terbalik oleh karena dimensi ini relatif tidak bersinggungan dengan aspek Hak Asasi Manusia (HAM), tidak melanggar hukum acara pidana, hukum pidana materiil maupun instrumen hukum internasional.

Dalam praktiknya, penerapan teori ini dalam tindak pidana korupsi telah dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Hong Kong dalam Kasus antara *Attorney General Of Hong Kong v Lee Kwang Kut* dan Kasus antara *Attorney General of Hong Kong v Hui Kin Hong* dan Mahkamah Agung India. Namun demikian, larangan mekanisme pembuktian terbalik tersebut hanya berlaku dan diterapkan dalam kasus penuntutan pidana (antara lain korupsi), namun tidak berlaku dalam mekanisme pembuktian keperdataan atau mekanisme *“non-criminal proceedings”*. Dalam kaitan ini tidak ada larangan penggunaan mekanisme pembuktian terbalik dalam kasus harta kekayaan yang berasal dari tindak pidana korupsi (asset hasil korupsi).

Politik hukum tentang kebijakan legislasi Indonesia terhadap delik korupsi Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 jo Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 relatif tidak selengkap pengaturan Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003. Terdapat ketidakjelasan dan ketidaksinkronan perumusan norma pembalikan beban pembuktian dalam kebijakan legislasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001. Apabila diuraikan lebih lanjut maka ketidakjelasan perumusan norma tersebut dikarenakan ada seluruh bagian inti delik terdapat dan dicantumkan dalam ketentuan pasal bersangkutan sehingga menurut kajian ilmu pengetahuan hukum pidana konsekuensi logisnya ada kewajiban penuntut umum untuk membuktikan keseluruhan pasal bersangkutan.¹ Tegasnya, pembalikan beban pembuktian dalam ketentuan Undang-Undang sebagai kebijakan legislasi hakikatnya “ada” ditataran norma dan “tiada” dalam praktiknya karena tidak dapat dilaksanakan pada tataran implementasinya.

Selain itu, ketidakjelasan dan ketidaksinkronan perumusan norma pembalikan beban pembuktian tersebut juga ditujukan terhadap kesalahan orang sebagaimana ketentuan Pasal 37 UU Nomor 31 Tahun 1999 jo UU Nomor 20 Tahun 2001 yang apabila dianalisis lebih jauh mempunyai implikasi atau dampak terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang implementasinya dalam praktik peradilan lebih mengkedepankan asas praduga tidak bersalah, bertentangan dengan ketentuan hukum acara pidana dimana terdakwa tidak dibebankan kewajiban pembuktian (Pasal 66 KUHAP, Pasal 66 ayat (1), (2), Pasal 67 ayat (1) huruf i Statuta Roma Mahkamah Pidana Internasional, Pasal 40 ayat (2b) butir (i) Konvensi

Hak-Hak Anak), Konvensi Internasional serta asas legalitas. Pasal 66 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana menentukan:

“Tersangka atau terdakwa tidak dibebani kewajiban pembuktian”

Dalam kaitan tersebut di atas diperlukan perbaikan terhadap rumusan ketentuan tentang pembalikan beban pembuktian agar tidak bertentangan dengan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidna (KUHP). Pengaturan norma pembalikan beban pembuktian harus dicarikan suatu formulasi memadai sehingga sesuai dengan pemberantasan korupsi pasca KAK 2003 sebagaimana diratifikasi Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2006. Oleh karena itu diharapkan perumusan norma tersebut dapat diterima baik dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), tidak bertentangan dengan ketentuan hukum acara pidana baik pada tataran teoretik maupun praktik, serta sesuai dengan konvensi internasional.

Kebijakan legislasi merupakan kebijakan bersifat strategis dan menentukan sehingga jikalau terdapat kesalahan dalam kebijakan legislasi akan berpengaruh pada kebijakan aplikasi. Konsekuensi logis dan paralel dimensi demikian maka politik hukum perumusan kebijakan legislasi harus dilakukan Indonesia hendaknya sesuai serta selaras dengan Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003. Adanya ratifikasi Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 lewat Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2006 membawa dampak kepada kebijakan legislasi terhadap Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia sehingga pengaturan pembalikan beban pembuktian harus sesuai dan selaras dengan dimensi, karakteristik maupun strategi (*grand strategy*) pemberantasan korupsi dalam Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003. Secara tegas dan substansial konvensi tersebut merupakan gabungan sistem hukum *“common law”* dan *“civil law”* sehingga melahirkan sistem hukum baru sebagai *“quasi common law* maupun *civil law”*, berikutnya memandang kejahatan korupsi bersifat transnasional, lebih dikedepankan aspek yang bersifat preventif, represif dan restoratif terutama kerja sama internasional dalam pengembalian aset hasil dari tindak pidana korupsi. Tolak ukur sebagaimana konteks tersebut di atas akan berpengaruh dan membawa dampak positif khususnya dalam politik hukum merumuskan formulasi pembalikan beban pembuktian dalam kebijakan legislasi Indonesia. Apabila diuraikan lebih jauh maka nampak dampak positif tersebut paralel dengan dimensi, karakteristik maupun strategi pemberantasan korupsi dalam Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003. Apabila dianalisis dan dideskripsikan lebih lanjut maka sinergi ketentuan Undang-Undang Pemberantasan Korupsi Indonesia dengan Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 hakikatnya memberikan hal-hal yang berorientasi pada dimensi sebagai berikut:¹

1. Pertama, politik hukum kebijakan legislasi dalam Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia khususnya tentang pembalikan beban pembuktian dengan mengacu kepada Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 sudah sesuai instrument hukum internasional tentang pemberantasan korupsi. Pada hakikatnya, dari kajian teoretis dan praktis maka pemberantasan tindak pidana korupsi tidak dapat dilakukan secara parsial akan tetapi harus melibatkan segala potensi dan elemen, kelembagaan dan partisipasi masyarakat. Albin Eser dan Michael Kubicil mengemukakan teori *“interdependence of others”* dimana dikatakan seluruh sub-sistem sosial saling mempengaruhi secara timbal balik termasuk nilai-nilainya. Atas dasar itu maka mustahil kiranya pemberantasan korupsi dilakukan di satu sektor sementara itu juga mengabaikan kegiatan sama di sektor yang lain. Oleh karena itu hambatan-hambatan di sector ekonomi dan regulasinya akan berdampak terhadap sistem sosial yang lain seperti, di sektor politik dan administrasi. Hakikat dan dimensi korupsi merupakan kejahatan transnasional dalam Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 dikorelasikan strategi besar (*grand strategy*) pemberantasan korupsi dengan titik pencegahan, penindakan, kerjasama Internasional khususnya dalam pengembalian aset, menetapkan kedudukan, peranan suasta dan keikutsertaan peran masyarakat sehingga harus dikedepankan pemberantasan korupsi melalui sistem hukum pembalikan beban pembuktian yang dapat meminimalisir ketentuan yang tidak bertentangan dengan perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), hukum pidana materiil, hukum acara pidana maupun instrumen hukum internasional. Pendekatan dalam Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 bersifat *preventif*, *represif* dan *restorative* dengan tolok ukur substansial pergeseran perspektif dari penegakan hukum yang

hanya semata-mata bertitik tolak pada rezim pidana yaitu penghukuman pelaku lewat filsafat *retributive* menjadi bergeser melalui pendekatan rezim perdata dengan titik berat pengembalian aset yang bersifat *restorative*. Konsekuensinya, perumusan norma pembalikan beban pembuktian dalam kebijakan legislasi ini merupakan salah satu solusi atau salah satu alternatif memadai dalam kerangka menanggulangi perkara tindak pidana korupsi yang begitu marak terjadi di masyarakat.

2. Kedua, politik hukum perumusan norma pembalikan beban pembuktian dengan penekanan pada kebijakan legislasi yang selaras Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 sebagai karakteristik gabungan antara sistem hukum "*common law*" dengan system hukum "*civil law*" maka akan dapat memperkaya khasanah substansi perundang-undangan Indonesia dikaji dari perspektif politik hukum perundang-undangan Indonesia. Dimensi ini dikatakan demikian oleh karena adanya sistem hukum campuran berupa "quasi" sistem hukum "*common law*" dengan sistem hukum "*civil law*" maka akan dapat melahirkan suatu sistem hukum baru dalam rangka pemberantasan tindak pidana korupsi Indonesia. Pada dasarnya, suatu sistem hukum di dunia pasti ada mempunyai kelemahan sebagai dimensi negatif dan kelebihan sebagai dimensi positif. Oleh karena itu, dengan adanya gabungan dua sistem hukum diharapkan ada percampuran aspek positif dari masing-masing sistem hukum bersangkutan dengan lebih meminimalisir aspek negatif dari sistem hukum tersebut.
3. Ketiga, dengan kebijakan legislasi sesuai Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 telah terjadi pergeseran dimensi penegakan hukum pemberantasan korupsi melalui rezim hukum pidana tradisional yang lebih menekankan tujuan pembalasan, penjeraan dan kemanfaatan bagi masyarakat luas kepada dimensi rezim hukum keperdataan. Dimensi penegakan hukum berorientasi kepada rezim hukum pidana konvensional tersebut lebih menitikberatkan filosofi pemberantasan korupsi yang menganut filsafat Kantianisme dengan mengutamakan pendekatan *retributive* dan menempatkan kepentingan Negara lebih besar jikalau dibandingkan kepentingan pihak ketiga yang dirugikan oleh tindak pidana korupsi. Konsekuensi logis bahwa dimensi Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 menganut pergeseran rezim hukum keperdataan maka filosofi pemberantasan korupsi menjadi telah bergeser pula. Hakikatnya, filosofi pemberantasan korupsi di dalam Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 lebih menekankan kepada dimensi aliran filosofi utilitarian yang menitikberatkan kepada gabungan keadilan distributif dan keadilan komutatif. Konsekuensi logis ada gabungan model keadilan sebagaimana tersebut di atas maka di satu sisi akan menempatkan keseimbangan antara kepentingan Negara di satu sisi sedangkan di sisi lain akan menempatkan kepentingan pihak ketiga yang dirugikan karena korupsi. Selain itu, sejalan dengan filosofi dan strategi pemberantasan korupsi dalam Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 maka penegakan hukum di Indonesia dalam pemberantasan tindak pidana korupsi diwarnai dimensi yang lebih menekankan kepada rezim keperdataan berupa pengembalian aset hasil korupsi dari pada memidana orang yang melakukan tindak pidana korupsi. Tegasnya, ada sinergi saling mendukung untuk lebih menekankan gabungan antara jalur pidana dengan melalui penjatuhan pidana kepada pelaku tindak pidana korupsi dan jalur keperdataan melalui penyitaan, pengembalian asset sehingga memang diperlukan adanya modifikasi terhadap perumusan norma pembalikan beban pembuktian antara penindakan yang berorientasi kesalahan dan pengembalian aset pelaku.

Dengan dimensi demikian, alternatif pembuktian korupsi yang relatif memadai adalah dipergunakan Teori Beban Pembuktian Terbalik Keseimbangan Kemungkinan (*Balanced Probability of Principles*) dari Oliver Stolpe. Pada dasarnya, teori ini mengkedepankan keseimbangan secara proporsional antara perlindungan kemerdekaan individu di satu sisi, dan perampasan hak individu yang bersangkutan atas kepemilikan harta kekayaannya yang diduga kuat berasal dari korupsi di sisi lainnya.

Konkritnya, menempatkan pelaku korupsi terhadap perbuatan atau kesalahannya tidak boleh dipergunakan asas beban pembuktian terbalik melainkan tetap berdasarkan asas "*beyond reasonable doubt*" oleh karena perlindungan terhadap hak individu ditempatkan paling tinggi terhadap perampasan kemerdekaan seseorang.

Dalam konteks ini, kedudukan hak asasi pelaku korupsi ditempatkan dalam kedudukan (*level*) yang paling tinggi dengan mempergunakan Teori “Probabilitas berimbang yang sangat tinggi” (*Highest Balanced Probability Principles*) yang tetap mempergunakan Sistem Pembuktian menurut Undang-undang Secara Negatif atau berdasarkan asas “*beyond reasonable doubt*”.

Kemudian secara bersamaan di satu sisi khusus terhadap beban pembuktian terbalik dapat dilakukan terhadap harta kekayaan pelaku korupsi dipergunakan Teori “Probabilitas Berimbang yang diturunkan” (*Lower Probability of Principles*). Pada beban pembuktian berimbang, aplikasi dari asas ini baik Jaksa Penuntut Umum maupun terdakwa dan/atau Penasehat Hukumnya saling membuktikan di depan persidangan dimana Jaksa Penuntut Umum akan membuktikan kesalahan terdakwa sebaliknya terdakwa beserta Penasehat Hukum akan membuktikan sebaliknya bahwa terdakwa tidak terbukti secara sah dan menyakinkan bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan (terbatas dan berimbang) sehingga terjadi keseimbangan dalam proses pembuktian.

4.0 KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem hukum pidana Indonesia khususnya terhadap beban pembuktian dalam tindak pidana korupsi secara normatif mengenal asas pembalikan beban pembuktian yang ditujukan terhadap perbuatan melawan hukum sebagaimana yang diatur dalam (Pasal 12 B ayat (1), Pasal 37 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 *jo* Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001) dan kepemilikan harta benda terdakwa (Pasal 37 A, Pasal 38 B Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 *jo* Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001). Pasal 31 ayat (8) Konvensi Anti Korupsi (KAK) 2003 menegaskan tersangka wajib membuktikan keabsahan harta kekayaan yang diduga kuat berasal dari korupsi. Dalam pasal 12 B Ayat (1) “Setiap gratifikasi kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dianggap pemberian suap apabila berhubungan dengan jabatannya dan yang berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, dengan ketentuan yang nilainya Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) atau lebih, pembuktian bahwa gratifikasi tersebut bukan merupakan suap dilakukan oleh penerima gratifikasi. Pembalikan beban pembuktian diatur juga dalam Konvensi Anti Korupsi 2003 (KAK 2003) khususnya terdapat dalam ketentuan Pasal 31 ayat (8) dan Pasal 53 huruf (b) KAK 2003. Ketentuan pembalikan beban pembuktian dalam Pasal 31 ayat (8) ditujukan terhadap pembekuan, perampasan dan penyitaan dari pelaku tindak pidana korupsi.
3. Pembuktian kasus korupsi baik di Indonesia memang dirasakan teramat pelik. Kepelikan tersebut di samping proses penegakkannya juga dikarenakan kebijakan legislasi pembuatan Undang-Undang yang produknya masih dapat bersifat multi interpretasi, sehingga relatif banyak ditemukan beberapa kelemahan di dalamnya. Dari apa yang telah diuraikan di atas maka sebenarnya beban pembuktian terbalik dalam perundang-undangan Indonesia ada ditataran kebijakan legislasi akan tetapi tiada dan tidak bisa dilaksanakan dalam kebijakan aplikasi atau penerapannya sebab bertentangan dengan KUHAP dan bersinggungan dengan HAM.

5.0 SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran yang ingin disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Dalam sistem pembuktian dalam kasus korupsi, hendaknya pemerintah mempertimbangkan teori Beban Pembuktian Berimbang agar tidak memberatkan tersangka, apalagi statusnya baru tersangka, belum ada putusan pengadilan. Konkretisasi asas ini baik Jaksa Penuntut Umum maupun terdakwa dan/atau Penasehat Hukumnya saling membuktikan di depan persidangan. Jaksa Penuntut Umum akan membuktikan kesalahan terdakwa sebaliknya terdakwa beserta Penasehat Hukum akan membuktikan sebaliknya bahwa terdakwa tidak terbukti secara sah dan menyakinkan bersalah

melakukan tindak pidana yang didakwakan (terbatas dan berimbang) sehingga terjadi keseimbangan dalam proses pembuktian.

2. Pada dasarnya HAM merupakan hak yang melekat pada diri seseorang yang tidak dapat dirampas. Sebagai makhluk sosial kita harus mampu mempertahankan dan memperjuangkan Hak Asasi Manusia (HAM) kita sendiri. Di samping itu kita juga harus bisa menghormati dan menjaga Hak Asasi Manusia (HAM) orang lain jangan sampai kita melakukan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Dalam kaitannya terhadap keberadaan Hak Asasi Manusia, diperlukan perbaikan terhadap rumusan ketentuan tentang pembalikan beban pembuktian. Pengaturan norma pembalikan beban pembuktian harus dicarikan suatu formulasi memadai sehingga sesuai dengan pemberantasan korupsi pasca KAK 2003 sebagaimana diratifikasi Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2006. Oleh karena itu diharapkan perumusan norma tersebut dapat diterima baik dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), tidak bertentangan dengan ketentuan hukum acara pidana (KUHAP) baik pada tataran teoretik maupun praktik, serta sesuai dengan konvensi internasional sehingga tersangka dalam kasus korupsi masih memiliki hak asasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rozali & Syamsir. (2004). *Perkembangan HAM dan Keberadaan Peradilan HAM di Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Effendi, Masyhur Effendi & Taufani Sukmana Evandri. (2007). *HAM Dalam Dimensi/Dinamika Yuridis, Sosial, Politik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hamzah, Andi. (2005). *Perbandingan Pemberantasan Korupsi di Berbagai Negara*. Jakarta: Grafika.
- Hartanti, Evi. (2005). *Tindak Pidana Korupsi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lubis, Todung Mulya. (2005). *Jalan Panjang Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Manan, Bagir. (2001). *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia Di Indonesia*. Jakarta: Alumni.
- Soekanto, Soerjono. (2003). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 Perubahan Atas Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

DAMPAK HUKUM PERKAHWINAN SIRI TERHADAP ANAK DAN ISTRI DI KABUPATEN KAMPAR DAN KABUPATEN ROKAN HULU PROVINSI RIAU

**Drs. Zahirman, MH, Supentri, M.Pd & Separen, S. Pd. MH
Studi PPKN FKIP Program Universitas Riau**

Abstrak

Penelitian ini berjudul dampak hukum perkawinan siri bagi anak dan istri di Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu, Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dampak hukum perkawinan siri terhadap anak dan istri. Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat, pemerintah, dan akademis untuk menambah pengetahuan tentang perkawinan siri dan pertimbangan dalam membuat kebijakan oleh pemerintah. di Kabupaten Kampar jumlah pelaku nikah siri sebanyak 9 orang dan di Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 21 orang. Sebagian besar anak-anak hasil perkawinan siri di Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu tidak bisa melanjutkan pendidikan karena tidak memiliki akte kelahiran. Masalah ekonomi sebagian besar anak-anak hasil perkawinan siri tidak diberikan biaya sehari-hari dan terpaksa ibunya yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan anaknya. Pelaku perkawinan siri semuanya orang yang ekonomi lemah sehingga suaminya kurang memberikan kebutuhan ekonomi. Sementara dampak sosial ada yang merasa dikucilkan oleh masyarakat, dampak hukum yang terjadi kendala pada saat mengurus administrasi kependudukan. Kebutuhan biologis dan psikologis sebagian besar istri yang melakukan perkawinan siri mendapatkan kepuasan dan kenyamanan yang lebih. Pelaku nikah siri karena poligami mengaku bahwa perkawinan siri itu tidak ada manisnya karena dari 6 kategori yaitu Ekonomi, Sosial, Hukum, Kenyamanan, Psikologis, dan Biologis mereka tidak mendapatkan apa-apa. Di Kabupaten Rokan Hulu sebagian besar istri yang kawin siri kurang mendapatkan 6 kategori tersebut. Dampak sosial ada yang merasa dikucilkan oleh masyarakat, dampak hukum yang terjadi kendala pada saat mengurus administrasi kependudukan. Kebutuhan biologis dan psikologis sebagian besar istri yang melakukan perkawinan siri mendapatkan kepuasan dan kenyamanan yang lebih dari suaminya.

Kata Kunci : Dampak Hukum, Perkawinan Siri

1.0 PENDAHULUAN

Praktik nikah siri dalam masyarakat Indonesia semakin hari semakin meningkat. Penelitian dari Badan Litbang Kementerian Agama RI di sembilan Kabupaten yang dijadikan sampel, menemukan banyak orang melakukan nikah siri dari perkawinan dibawah umur.

Dalam sensus yang dilakukan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Pemberdayaan Perempuan dikatakan bahwa 25% masyarakat Indonesia melakukan kawin siri dan nikah secara adat. Sensus yang dilakukan di 111 desa dari 17 provinsi, menemukan angka nikah siri diatas 50%, yaitu di Nusa Tenggara Timur (NTT) 78%, Banten 65%, dan Nusa Tenggara Barat (NTB) 54%.

Dari berbagai sumber media menyebutkan hampir seluruh kota besar atau kota provinsi di Indonesia terdapat tempat-tempat dilaksanakan nikah siri. Bahkan jasa pelayanan nikah siri ini memasang iklan secara terbuka atau secara online. Pelaksanaan nikah siri oleh warga negara Indonesia bukan saja berlangsung di kota-kota Indonesia, bahkan berlangsung juga di kota-kota negara lain di Asia, seperti Malaysia, Singapura, Thailand, Hongkong, dan Saudi Arabia.

Fenomena ini menimbulkan berbagai reaksi dari berbagai elemen masyarakat Indonesia, baik dari kalangan ahli hukum, organisasi keagamaan, oraganisasi sosial, organisasi politik, maupun kelembagaan negara.

Untuk menghadang maraknya nikah siri di Indonesia beberapa tahun lalu pemerintah telah menyusun Rancangan Undang-Undang Hukum Material Peradilan Agama terhadap perkawinan yang memasukkan nikah siri sebagai perbuatan pidana sampai saat ini rancangan undang-undang tersebut belum dapat disahkan karena terdapat pro dan kontra dari berbagai elemen masyarakat tentang isi naskah rancangan undang-undang tersebut.

Dari literatur yang penulis baca, di negara-negara Asia ada negara yang memasukkan nikah siri sebagai perbuatan pidana dan ada negara yang belum dan tidak memasukkan nikah siri sebagai perbuatan pidana. Fenomena-fenomena diuraikan di atas mendorong penulis untuk mengkaji hukum nikah siri di Indonesia dibandingkan hukum nikah siri pemeluk agama Islam di negara-negara kawasan Asia lainnya.

Di Indonesia praktek perkawinan siri masih juga terjadi dari dulu sampai sekarang, dari hasil penelitian tentang faktor-faktor penyebab perkawinan siri di Kabupaten Kampar pada tahun 2016 bahwa penyebab masyarakat melakukan perkawinan siri karena ada beberapa faktor antara lain adalah :

1. Faktor biaya (biaya pesta sebanyak 58,82%, biaya administrasi nikah sebanyak 82,35%, biaya hantaran 100%, dan biaya hidup sebanyak 90,90%).
2. Faktor sekolah sebanyak 16% dan faktor pekerjaan sebanyak 2,32%.
3. Faktor sosial, pandangan negatif masyarakat tentang nikah siri karena poligami sebanyak 26,66%, pandangan negatif masyarakat tentang pernikahan sesuku maksudnya adalah ketika pasangan yang ingin menikah karena memiliki suku yang sama tidak boleh oleh masyarakat adat, oleh karena itu mereka melakukan perkawinan siri sebanyak 9,09%, pandangan negatif masyarakat tentang hamil sebelum menikah yaitu sebanyak 17,64%.
4. Faktor hukum, usia nikah (tidak cukup umur) sebanyak 25%, faktor izin menikah yang mana istri tidak memberikan izin menikah kepada suaminya sebanyak 15%, faktor keturunan yang mana pasangan tidak mampu memberikan zuriat maka pasangan memutuskan untuk melakukan pernikahan siri sebanyak 68%, faktor administrasi nikah dimana salah satu pihak tidak memiliki kelengkapan identitas dan tidak mau mengurus administrasi pernikahan sebanyak 68%.
5. Faktor biologis, terdiri dari 2 bagian yaitu faktor seksual yaitu pasangan merasa ingin mendapatkan seks yang lebih dari pada perkawinan sekarang, maka laki-laki memutuskan untuk melakukan perkawinan siri sebanyak 41,37% dan faktor rasa aman dan nyaman sebanyak 51, 28% karena ketika menjadi seorang janda baik cerai hidup maupun yang diceraiakan suaminya yang bersangkutan merasa tidak aman dan nyaman karena waktu tinggal sendiri di rumah sering dilirik dan diintai oleh laki-laki lain.

Dari fenomena dan hasil penelitian di atas maka penulis tertarik meneliti permasalahan mengenai perkawinan siri dengan judul “Dampak Hukum Perkawinan Siri Terhadap Anak Dan Istri Di Kabupaten Kampar Dan Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau”.

2.0 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Pengertian Perkawinan

a. Pengertian Perkawinan

Kata perkawinan menurut istilah hukum Islam sama dengan kata “Nikah” dan kata “Zawaj”. Nikah menurut bahasa mempunyai arti sebenarnya (haqiqat) yakni “dham” yang berarti menghimpit, menindih atau berkumpul. Nikah mempunyai arti kiasan yakni “wathaa” yang berarti “setubuh” yang berarti mengadakan perjanjian pernikahan. Dalam kehidupan sehari-hari nikah dalam arti kiasan lebih banyak dipakai dalam arti sebenarnya jarang sekali dipakai saat ini.

Menurut “ahli ushul” arti nikah terdapat tiga macam pendapat, yakni:

1. Menurut ahli ushul golongan Hanafi, arti aslinya adalah bersetubuh dan menurut ari *majazi* (methaporic) adalah akad yang denganya menjadi halal hubungan antara pria dan wanita.

2. Menurut ahli ushul golongan Syafii, nikah menurut arti aslinya adalah akad yang denganya menjadi halal hubungan kelamin antara pria dan wanita, sedangkan menurut *majazi* adalah setubuh.
3. Menurut Abul Qasim Azzajjad, Imam Yahya, Ibnu Hazm, dan sebagian ahli *Ushul* dari sahabat abu hanifah mengartikan nikah, berisyarat artinya antara akad dan setubuh. (Abd. Shomad, 2012)

b. Tujuan Perkawinan

Landasan perkawinan dengan nilai-nilai roh keislaman yakni sakinah, mawadah, dan rahmah yang dirumuskan dalam firman Allah QS. Ar-Rum 21:

“Dan diantara tanda-tanda kekuasaan-Nya, ialah dia menciptakan untukmu istri-istri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tentram kepadanya, dan dijadikan-Nya diantara kamu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya yang demikian itu berarti benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berfikir.

c. Dasar-Dasar Hukum Perkawinan

Nikah di isyaratkan oleh agama sejalan dengan hikmah manusia diciptakan oleh Allah yaitu memakmurkan dunia dengan jalan terpeliharanya perkembang biakan umat manusia. Para ulama sependapat bahwa nikah itu di syari’atkan oleh agama, perselisihan mereka diantaranya didalam hukum menikah. Dalil-dalil yang menunjukkan pensyari’atan nikah dan hukumnya antara lain adalah :

..., maka kawinilah wanita-wanita (lain) yang kamu senangi: dua, tiga atau empat. Kemudian jika kamu takut akan dapat berlaku adil, maka (kawinilah) seorang saja, atau budak-budak yang kamu miliki...(QS.An-Nisa: 3).

Dan kawinkanlah orang-orang yang sendirian diantara kamu, dan orang-orang yang layak (berkawin) dari hamba-hamba sahayamu yang laki-laki dan hamba-hamba sahayamu yang perempuan. Jika mereka miskin maka Allah akan memampukan mereka dengan karunia-Nya. Dan Allah Maha Luas (pemberian-Nya) lagi maha mengetahui (QS. An-Nur 32)

“Tetapi aku sembahyang, tidur, puasa, berbuka dan kawin. Barang siapa yang tidak menyukai perjalananku (sunahku), maka ia bukan umatku.” (H.R Bukhari Muslim)

Sedangkan hukum perkawinan berdasarkan Undang-undang perkawinan dalam pasal 2 ayat (1) Undang-Undang No, 1 Tahun 1974, menentukan bahwa” *perkawinan adalah sah, apabila di lakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaanya itu*”. Sedangkan Pasal 2 ayat (2), mengatur bahwa *tiap-tiap perkawinan di catat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku*.

d. Pernikahan Ideal

Jika kita berbicara tentang batas usia seseorang dapat menikah, kita dapat melihatnya dari beberapa seperti :

1. Usia perkawinan berdasarkan hukum adat
 Dalam hukum adat, ketentuan mengenai batas usia perkawinan tidak dinyatakan secara tegas karena mengingat hukum adat adalah hukum asli bangsa Indonesia yang tidak tertulis dan mengandung unsur keagamaan, sehingga mengenai batas usia melakukan perkawinan juga tidak tertulis. Setiap daerah mempunyai hukum adatnya masing-masing karena Negara Indonesia terdiri dari berbagai suku, agama dan adat yang beraneka ragam. Daerah yang memegang teguh kepada adatnya secara otomatis dalam melakukan perkawinan, batas usia perkawinan ditentukan berdasarkan hokum adat yang berlaku bagu mereka. Contohnya dalam masyarakat jawa dengan hukum adat Jawanya, yaitu kaum laki-laki dinyatakan pantas

- untuk kawin jika mereka sudah kuat gawe, artinya mereka yang telah mampu berpenghasilan sendiri (sudah bekerja).
2. Usia perkawinan berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP/ BW)
Berdasarkan KUH Perdata, masing-masing pihak harus mencapai umur minimum yang ditentukan oleh Undang-Undang Pasal 29 BW. Diantaranya batas minimum usia perkawinan bagi seorang laki-laki adalah 18 tahun dan Untuk perempuan adalah 15 Tahun, kecuali dengan dispensasi dari presiden. Hal tersebut akan diberikan jika terdapat hal-hal yang bersifat mendesak. Alasan-alasan pada umumnya adalah jika istri telah hamil terlebih dahulu sebelum perkawinan.
 3. Usia perkawinan berdasarkan hukum Islam
Dalam hukum Islam usia untuk melaksanakan perkawinan tidak disebutkan dengan pasti. Hukum Islam hanya menyebutkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan agar sah melaksanakan akad nikah harus sudah dewasa (baligh) dan mempunyai kecakapan sempurna. Ukuran baligh atau dewasa ini menurut menstruasi atau datang bulan.
 4. Usia perkawinan berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974
Didalam UU No 1 Tahun 1974 telah diatur mengenai batas usia yang diperbolehkan untuk melangsungkan pernikahan, yaitu jika laki-laki telah mencapai Umur 19 tahun dan pihak perempuan telah mencapai usia 16 tahun. Namun, untuk seseorang yang belum mencapai usia 21 tahun harus mendapat izin kedua orangtua. Akan tetapi jika terjadi penyimpangan batas usia, kedua pihak orangtua laki-laki atau perempuan dapat meminta dispensasi kepada pengadilan atau pejabat lain. (Aditya, 2015)

2.2. Tinjauan Tentang Nikah Siri

a. Pengertian Nikah Siri

Siri secara etimologi berarti sesuatu yang tersembunyi, rahasia, pelan-pelan. Dari kata itulah muncul istilah as-Siriyah, yaitu budak wanita yang menjadi hak milik untuk kepentingan melakukan hubungan seksual. Biasanya seorang laki-laki merahasiakan atau menutup-nutupinya dari istri resminya, dan menempatkan budak-budak tersebut dirumah lain (Ahmad Zain : 2011).

Nikah siri dalam pandangan masyarakat mempunyai tiga tiga pengertian:

1. **Pengertian pertama**, Nikah siri adalah pernikahan yang dilakukan secara sembunyi-sembunyi tanpa wali dan saksi. Inilah pengertian yang pernah diungkap oleh imam syafi'i didalam kitab al-Umm:

“Dari malik dari abu zubair berkata umar dilapori tentang pernikahan yang tidak disaksikan kecuali seorang laki-laki dan seorang perempuan, maka beliau berkata :” Ini adalah nikah siri, dan saya tidak membolehkannya, kalau saya mengetahuinya maka akan saya rajam (pelakunya)”. Atsar diatas dikuatkan dengan hadits abu hurairah :

“Bahwa nabi Muhammad Shalallahu ‘alaihi wa salam melarang nikah siri .” (HR. Thabrani).
Pernikahan siri dalam bentuk ini hukumnya *tidak sah*.

2. **Pengertian kedua**, Nikah siri adalah pernikahan yang dihadiri oleh dua orang wali dan saksi, tetapi saksi-saksi tersebut tidak boleh mengumumkannya kepada khalayak ramai. Para ulama berbeda pendapat tentang hukum nikah yang seperti ini:

- a. **Pendapat pertama**, menyatakan bahwa nikah yang seperti ini hukumnya sah tetapi makruh. Ini pendapat mayoritas ulama, diantaranya Umar bin khattab, Urwah, Sya’bi,

Nafi', Imam abu hanifah, Imam syafi'I, Imam ahmad. Dalilnya adalah hadits Aisyah radiallahu 'anha, bahwa Rasulullah Shalallahu 'alaihi wa sallam bersabda:

“Tidak sah suatu pernikahan kecuali dengan wali dan dua saksi yang adil.”(HR. Daruquthni dan Baihaqi)

Hadits diatas menunjukkan bahwa suatu pernikahan jika telah dihadiri oleh dua orang wali dan dua orang saksi dianggap sah, tanpa perlu lagi diumumkan dihadapan khalayak ramai. Selain itu, mereka juga mengatakan bahwa pernikahan adalah *akad mu'awadah* (akad timbale balik yang saling menguntungkan), maka tidak ada syarat untuk diumumkan, sebagaimana akad jual beli. Begitu juga pengumuman pernikahan dengan tabuhan rebana biasanya dilakukan setelah selesai akad, sehingga tidak mungkin dimasukan kedalam syarat-syarat pernikahan. Adapun perintah untuk mengumumkan yang terdapat didalam beberapa hadits menunjukkan anjuran bukan kewajiban.

- b. *Pendapat kedua*, menyatakan nikah yang seperti ini hukumnya tidak sah. Pendapat ini dipegang oleh Malikiyah dan sebagian ulama mazhab Hanabilah. Bahkan ulama malikiyah mengharuskan suaminya untuk segera menceraikan istrinya, bahkan mereka menyatakan wajib ditegakanya had kepada kedua mempelai jika mereka telah terbukti melakukan hubungan seksual. Begitu juga kedua saksi wajib juga diberikan sanksi jika memang sengaja merahasiakan pernikahan kedua mempelai tersebut. Mereka berdalil dengan apa yang diriwayatkan oleh Muhammad bin Hatib al jumaihi, bahwa Rasulullah Shalallahu 'alaihi wa sallam bersabda:

“ *Pembeda antara yang halal (perkawinan) dengan yang haram (perzinaan) adalah gendang rebana dan suara.*” *Diriwayatkan dari Aisyah radiallahu 'anha, bahwasanya Rasulullah Shalallahu 'alaihi wa sallam bersabda:*

“*Umumkanlah nikah, adakanlah di masjid, dan pukulah rebana untuk mengumumkannya.*”

3. ***Pengertian ketiga***, Nikah siri adalah pernikahan yang dilakukan dengan adanya wali dan dua orang saksi yang adil serta adanya ijab qabul, hanya saja pernikahan ini tidak dicatatkan dalam lembaga pencatatan Negara, dalam hal ini adalah KUA. (Ahmad Zain, 2011)

b. Tata Cara Nikah Siri

Kehidupan bersuami istri yang dibangun melalui lembaga perkawinan, sesungguhnya bukanlah semata-mata dalam rangka penyaluran hasrat biologis. Maksud dan tujuan nikah jauh lebih luas dibandingkan sekedar hubungan seksual. Bahkan apabila dipandang dari aspek religius, pada hakekatnya nikah adalah salah satu bentuk pengabdian kepada Allah. Karena itu, nikah yang sarat nilai dan bertujuan untuk mewujudkan kehidupan rumah tangga yang *sakinah mawaddah wa rahmah*, perlu diatur dengan syarat dan rukun tertentu agar tujuan disyariatkannya nikah tercapai. Rukun dan syarat menentukan suatu perbuatan hukum, terutama yang menyangkut dengan sah atau tidaknya perbuatan tersebut dari segi hukum. Kedua kata tersebut mengandung arti yang sama dalam hal keduanya merupakan sesuatu yang harus diadakan.

Sahnya suatu nikah dalam Islam adalah dengan terlaksananya akad nikah yang memenuhi rukun dan syarat-syaratnya. Untuk sahnya perkawinan, para ulama telah merumuskan sekian banyak rukun dan syarat, yang mereka pahami dari ayat-ayat al-Qur'an maupun hadis Nabi SAW. Adanya calon suami isteri, wali, dua orang saksi, mahar serta terlaksananya *ijab kabul* merupakan rukun atau syarat sahnya

suatu pernikahan. Tata cara menikah siri tidak jauh beda dengan menikah secara resmi di KUA, dimana dalam pernikahan itu harus dipenuhi syarat dan rukunnya.

1. Adanya calon suami dan istri yang akan melakukan perkawinan.
2. Adanya ijab qabul.
Ijab artinya mengemukakan atau menyatakan suatu perkataan. Qabul artinya menerima. Jadi Ijab qabul itu artinya seseorang menyatakan sesuatu kepada lawan bicaranya, kemudian lawan bicaranya menyatakan menerima. Dalam perkawinan yang dimaksud dengan “ijab qabul” adalah seorang wali atau wakil dari mempelai perempuan mengemukakan kepada calon suami anak perempuannya/ perempuan yang di bawah perwaliannya, untuk menikahkannya dengan lelaki yang mengambil perempuan tersebut sebagai isterinya. Lalu lelaki bersangkutan menyatakan menerima pernikahannya itu.
3. Adanya Mahar (mas kawin)
Islam memuliakan wanita dengan mewajibkan laki-laki yang hendak menikahinya menyerahkan mahar (mas kawin). Islam tidak menetapkan batasan nilai tertentu dalam mas kawin ini, tetapi atas kesepakatan kedua belah pihak dan menurut kadar kemampuan. Islam juga lebih menyukai mas kawin yang mudah dan sederhana serta tidak berlebih-lebihan dalam memintanya. Dari Uqbah bin Amir, bersabda Rasulullah SAW : “*Sebaik-baik mahar adalah yang paling ringan*” HR.Al-Hakim dan Ibnu Majah, shahih, lihat Shahih Al-Jamius Shaghir 3279 oleh Al-Albani.
4. Adanya Wali
Dari Abu Musa ra, Nabi SAW bersabda: “*Tidaklah sah suatu pernikahan tanpa wali.*” (HR. Abu Daud dan dishahihkan oleh Syaikh Al-Albani dalam Shahih Sunan Abi Dawud). Wali yang mendapat prioritas pertama di antara sekalian wali-wali yang ada adalah ayah dari pengantin wanita. Kalau tidak ada barulah kakeknya (ayahnya ayah), kemudian saudara lelaki seayah seibu atau seayah, kemudian anak saudara lelaki. Sesudah itu barulah kerabat-kerabat terdekat yang lainnya atau hakim.
5. Adanya Saksi-Saksi
Rasulullah SAW bersabda: “*Tidak sah suatu pernikahan tanpa seorang wali dan dua orang saksi yang adil.*” (HR. Al-Baihaqi dari Imran dan dari Aisyah, shahih, lihat Shahih Al-Jamius Shaghir oleh Syaikh Al-Albani no. 7557). Menurut sunnah Rasulullah SAW, sebelum aqad nikah diadakan khuthbah lebih dahulu yang dinamakan khuthbatun nikah atau khuthbatul-hajat. (Fandy Israwan, 2014).

c. Hukum Nikah Siri

Terdapat perbedaan pendapat tentang sah tidaknya perkawinan dibawah tangan, dikarenakan terdapatnya perbedaan penafsiran Pasal 2 ayat 2 UU No.1 Tahun 1974 tentang perkawinan. Yang jelas ketentuan pasal 2 ayat 2 yang mengharuskan pencatatan perkawinan terpisah dengan ketentuan pasal 2 ayat 1 yang mengatur tentang sahnya perkawinan yang harus dilakukan menurut hukum agama dan kepercayaanya.

d. Dampak Perkawinan Siri

Dampak Perkawinan Siri

- a. Dampak Perkawinan Siri Terhadap Anak
Dampak terhadap anak dari perkawinan siri dimata hukum antara lain:
 - 1) Status anak yang dilahirkan dianggap sebagai anak yang tidak sah, anak tidak mempunyai hubungan hukum dengan anaknya
 - 2) Hak waris atas ayahnya ketika si ayah meninggal dunia

b. Dampak Perkawinan Siri Terhadap Istri

Secara hukum, perkawinan siri menimbulkan dampak terhadap istri antara lain :

- 1) Istri siri tidak dianggap sebagai istri sah
- 2) Istri siri tidak berhak atas nafkah dan warisan dari suami jika ia meninggal dunia
- 3) Istri siri tidak berhak atas harta gono-gini jika terjadi perpisahan

Secara sosial, istri siri akan sulit bersosialisasi karena perempuan yang melaukuan perkawinan siri sering dianggap telah tinggal serumah dengan laki-laki tanpa ikatan perkawinan (kumpul kebo) atau dianggap isrti simpanan.

3.0 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dampak hukum perkawinan siri terhadap anak dan istri di Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau.

3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dan gejala yang ada, maka dapat dirumuskan manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Masyarakat
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan masyarakat mengenai perkawinan siri serta dampak perkawinan siri terhadap anak dan istri.
2. Pemerintah
Semoga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan sebagai pedoman dalam pengambilan kebijaksanaan pada masalah perkawinan.
3. Akademis
Menambah khasanah ilmu pengetahuan hukum bagi perkembangan hukum keluarga, serta menambah literatur-literatur hukum perkawinan dalam hukum Islam terutama perkawinan siri yang selama ini tabu dalam masyarakat. Akan tetapi, perkawinan siri itu masih ada dalam masyarakat dan diatur dalam hukum Islam.

4.0 METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti setatus sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistempeikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Whintney (1960), metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta tatacara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Ditinjau dari jenis masalah yang diselidiki dalam masalah penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan jenis metode survei.

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau. Adapun penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus-September 2017.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sesuai dengan judul penelitian ini, yaitu dampak perkawinan siri bagi anak dan istri di Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Kampar memiliki luas 10.928,20 km² atau 12,26% dari luas Provinsi Riau dan berpenduduk ±688.204 jiwa. Sedangkan Kabupaten Rokan Hulu memiliki luas 7.588 km² dengan jumlah penduduk 545.170 jiwa (tahun 2014). Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah orang-orang yang menikah siri di dua kabupaten tersebut. Adapun yang melakukan perkawinan siri tidak dapat diketahui.

b. Sampel

Karena jumlah populasi yang tidak diketahui maka sampel dalam dalam penelitian ini menggunakan teknik quota purposive area sampling. quota sampling adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (quota) yang di inginkan. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampling dengan pertimbangan tertentu. Area sampling adalah teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data yang sangat luas, misalnya penduduk dari suatu Negara, Provinsi, Kabupaten.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa quota purposive area sampling adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan ciri-ciri serta pertimbangan yang tepat dengan menetapkan daerah-daerah yang akan dipilih dari pengambilan sampelnya. Dimana teknik penarikan sampel ini digunakan untuk penarikan jumlah sampel yang belum diketahui jumlahnya. Penarikan sampel diambil menggunakan teknik Statistik diferensial. Statistik diferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Berdasarkan teori ini maka penulis mengambil sampel sebanyak 68 orang. (Sugiyono, 2015).

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. (Sugiyono, 2003)

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No angket
Dampak Perkawinan Siri (Istri)	Ekonomi	a. Nafkah b. Fasilitas rumah c. Fasilitas kendaraan d. Perhiasan e. Biaya hidup sehari-hari	1 2 3 4
	Sosial	f. Dikucilkan oleh masyarakat tempat tinggal	5

	Hukum	g. Administrasi Kependudukan h. Mudahnya perceraian dalam perkawinan siri	7 8
	Kenyamanan	i. Intimidasi dari istri tua	9
	Psikologis	j. Kasih sayang yang lebih dari suami	10
	Biologis	k. Kebutuhan biologis	11
Dampak Perkawinan Siri (Anak)	Pendidikan	l. Melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	12
	Ekonomi	m. Diberikan biaya pendidikan n. Biaya sehari-hari (Jajanan)	13 14

(Sumber : Diolah dari <http://www.fanind.com/dampak-negatif-nikah-siri.html> 2017)

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari responden dengan menggunakan wawancara ataupun observasi kelapangan, dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- 1) Observasi adalah suatu metode pengukuran data untuk mendapatkan data primer, yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung secara seksama dan sistematis, dengan menggunakan alat indra (Rosnita, 2011) teknik observasi ini dimaksudkan untuk mendapat data langsung bagaimana mengenai dampak perkawinan siri terhadap anak dan istri di Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu.
- 2) Metode kuesioner
Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode angket atau kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan maupun pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab. Kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan mengenai dampak perkawinan siri terhadap anak dan istri di Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau.
- 3) Metode Wawancara
Wawancara adalah proses Tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Kholid Narbuko, 2013)

Teknik wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara mendalam. wawancara mendalam (Depth Interview) merupakan proses menggali informasi secara mendalam, terbuka dan bebas dengan masalah dan faktor penelitian dan diarahkan pada pusat penelitian (Moeloeng Lexy J, 2005). Metode wawancara digunakan untuk mengungkapkan data dampak perkawinan siri bagi anak dan istri di Kabupaten Kampar dan Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau.

b. Data Sekunder

Data atau informasi serta keterangan yang diperoleh sebagai penunjang penelitian ini. Adapun data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui *library research* yaitu metode penelitian yang dilakukan melalui perpustakaan dengan literature seperti buku, majalah, jurnal dan lain-lainnya.

5. Teknik Analisa Data

Mixed Methods Research adalah metode penelitian yang menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif. Oleh karena itu, untuk dapat melakukan penelitian dengan metode kombinasi, maka harus dipahami terlebih dulu karakteristik kedua metode tersebut.

Metode penelitian kombinasi adalah suatu penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara kuantitatif dan kualitatif untuk digunakan bersama-sama dalam kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan obyektif.

Data yang komprehensif adalah data yang lengkap yang merupakan kombinasi antara data kualitatif dan kuantitatif. Data yang valid adalah data yang memiliki derajat ketetapan yang tinggi antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Melalui kombinasi dua metode, maka data yang diperoleh dari penelitian akan lebih valid, karena data yang kebenarannya tidak dapat divalidasi dengan metode kuantitatif akan divalidasi dengan metode kualitatif atau sebaliknya. Data yang reliable adalah data yang konsisten dari waktu ke waktu, dan dari orang ke orang. Dengan menggunakan metode kombinasi maka reliabilitas data akan dapat ditingkatkan, karena realibilitas data yang tidak dapat di uji dengan metode kualitatif atau sebaliknya.

5.0 HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai “ Dampak Perkawinan Siri Terhadap Anak Dan Istri di Kabupaten Kampar Dan Kabupaten Rokan Hulu” di Kabupaten Kampar jumlah pelaku nikah siri sebanyak 9 orang dan di Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 21 orang. Dampak perkawinan siri bagi anak ada 2 sudut pandang yaitu kebutuhan pendidikan dan kebutuhan ekonomi. Kebutuhan pendidikan yaitu bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan diberikan biaya pendidikan. Sementara ekonomi anak diberikan biaya sehari-hari, di kabupaten Kampar ada 3 orang anak yang bisa melanjutkan pendidikan yaitu anak dari ibu Nurmayulis karena suami ibu nurmayulis bisa mengurus akte kelahiran anaknya melalui jalur illegal. Sebagian besar anak-anak hasil perkawinan siri di Kabupaten Kampar tidak bisa melanjutkan pendidikan karena tidak memiliki akte kelahiran. Masalah ekonomi sebagian besar anak-anak hasil perkawinan siri tidak diberikan biaya sehari-hari dan terpaksa ibunya yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan anaknya.

Dampak perkawinan siri bagi istri ada 6 kategori yaitu Ekonomi, Sosial, Hukum, Kenyamanan, Psikologis, dan Biologis. Di Kabupaten Kampar sebagian besar istri yang melakukan perkawinan siri kurang mendapatkan 6 kategori tersebut. Hal itu disebabkan karena pelaku perkawinan siri semuanya orang yang ekonomi lemah sehingga suaminya kurang memberikan kebutuhan ekonomi. Sementara dampak sosial ada yang merasa dikucilkan oleh masyarakat, dampak hukum yang terjadi kendala pada saat mengurus administrasi kependudukan. Kebutuhan biologis dan psikologis sebagian besar istri yang melakukan perkawinan siri mendapatkan kepuasan dan kenyamanan yang lebih.

Di Kabupaten Rokan Hulu jumlah pelaku nikah siri sebanyak 21 orang. Yang melaukan perkawinan siri karena poligami ada 3 orang. Dampak perkawinan siri bagi istri ada 6 kategori yaitu Ekonomi, Sosial, Hukum, Kenyamanan, Psikologis, dan Biologis. Pelaku nikah siri karena poligami mengaku bahwa perkawinan siri itu tidak ada manisnya karena dari 6 kategori yaitu Ekonomi, Sosial, Hukum, Kenyamanan, Psikologis, dan Biologis mereka tidak mendapatkan apa-apa. Di Kabupaten Rokan Hulu sebagian besar istri yang kawin siri kurang mendapatkan 6 kategori tersebut. Dampak sosial ada yang merasa dikucilkan oleh masyarakat, dampak hukum yang terjadi kendala pada saat mengurus

administrasi kependudukan. Kebutuhan biologis dan psikologis sebagian besar istri yang melakukan perkawinan siri mendapatkan kepuasan dan kenyamanan yang lebih.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Shomad. (2012). *Penormaan Prinsip Syariah dalam Hukum Indonesia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ahmad Zain. (2011). *Halal dan haram dalam pernikahan*. Puskafi. Jakarta.
- Annisa Ridha Watikno. (2014). *Akibat Hukum Perkawinan Siri Terhadap Kedudukan Anak Ditinjau Dari Hukum Islam dan Undang-undang Perkawinan No. 1 Tahun 1974 di Kabupaten Karanganyar*. Universitas Surakarta.
- Abdullah Wasian. (2010). *Akibat Hukum Perkawinan Siri (Tidak Dicapat) Terhadap Kedudukan Istri, Anak, dan Harta Kekayaannya Tinjauan Hukum Islam dan Undang-undang Perkawinan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2001). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kholid Nabuko. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moleong Lexy. 2005. Remaja Rusdakarya. Bandung.
- Mardani. (2011). *Hukum Perkawinan Islam di Dunia Islam Modern*. Graha Ilmu. Jakarta.
- M. Mashud Ali. (2014). *Praktik Perkawinan Siri dan Akibat Hukum Terhadap Kedudukan Istri, Anak, Harta Kekayaan*. Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Neng Djubaidah. (2010). *Pencatatan Perkawinan dan Perkawinan Tidak Dicapat*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Rosnita. (2015). Analisis keluarga perkawinan usia dini di Desa Sialang Kecamatan Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir. Pekanbaru.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Jakarta.
- <http://www.fanind.com/dampak-negatif-nikah-siri.html> diakses tanggal 5 Agustus 2017

Jurnal

- Iwan Zaenal Fuad, Agus Farhrina, Abdul Aziz, Ahmad Rosyid. (2011). Kriminalisasi Sosiologis Nikah Siri. Vol. 81. No. 1. Halaman 23-36
- Mohammad Hasan. (2004). Problematika Nikah Siri Dalam Negara Hukum Vol. 2, Jurnal Hukum Islam, Stain pekalongan. 2004
- Pranoto. (2010). Legitimasi Nikah Siri Menurut Sistem Hukum Perkawinan di Indonesia. Yustisial, (81), halaman 21-32
- Siti Faizah. (2014). Dualisme Hukum Islam di Indonesia Tentang Nikah Siri. Isti'dal. Vol.1 No. 1. Halaman 21-29
- Saifudin Zuhri. (2014). Sanksi Pidana Bagi Pelaku Nikah Siri Dalam Perspektif Hukum Islam. Asy-Syir'ah. Vol. 48. No. 2 Halaman 364-387
- Siti Aminah. (2014). Hukum Nikah di Bawah Tangan (Nikah Siri). Cendikia Vol 12, Halaman 21-29

THE EFFECT OF MOBILE ON THE SOCIETY

Yuseni bin Ab Wahab

Faculty of Science and Technology, University College of Islam Malacca (UCIM)

yuseni@kuim.edu.my

Abstracts

The world of information today seems to be inseparable from technology. The society's consumption of technology makes the technology world ever more sophisticated the communication that used to take a long time in its delivery now with the technology of everything being very close and without distance. Initially, technology was created to facilitate every human activity. Starting from the human mind that seeks to facilitate the activities that are then applied in daily life. Now the technology has grown rapidly and progressed along with the development of the times so that the transfer of technology functions. For example in one of the advanced facilities at this time that we will discuss about the mobile phone is better known as mobile phones.

1.0 INTRODUCTION

A few years ago mobile phones were only owned by the business people who really needed it for the smooth work. Over time mobile phones can be owned by all walks of life. Because now mobile phones are equipped with several features that make mobile phone has several functions besides calling or sending short messages. Mobile is now no longer just a tool to communicate. But also as a lifestyle, appearance, trends and prestige (Boyd, Golder & Lotan, 2010).

What is a mobile phone? Mobile phone or Mobile is an electronic telecommunication device that has the same basic capabilities with fixed line phones that are conventional but can be carried anywhere (portable) and do not need to be connected to the telephone network using wired (wireless, wireless) (Honey & Herring, 2009).

Mobile phone technology was first introduced on April 3, 1973. The business community of mobile telephones remember it as the day of birth of mobile phones. It was for the first time a long-distance conversation with a portable mobile device was done. The first to try is Martin Cooper, General Manager of Motorola's Communication Systems Division. The idea came from Cooper who dreamed of making a flexible communication tool. He wants to get out of the limitations of fixed telephones (fixed phone). This Cooper has a weight of almost 1 kg with a height of 33 cm. As a new technology, mobile phones are not directly sold to the public. It may take up to 10 years for commercial mobile telephony services to be available (Honey & Herring, 2009; Jansen, Zhang & Sobel, 2009).

Precisely in 1983, when Motorola introduced the DynaTAC 8000X. This is the first mobile phone to be licensed by Federal Communications Commission (FCC) and can be used for commercial purposes. The FCC is a government agency in the United States that regulates all regulations concerning broadcasting and transmission of radio or television signals over the airwaves. Mobile is available on the market in April 1983. Weighs approximately 16 ounces or 1/5 kg. Sold for 3,500 US Dollars (Jansen, Zhang & Sobel, 2009).

2.0 MULTI-FUNCTIONMOBILE PHONES BY COMMUNITY

Besides the price offered is quite affordable, various mobile phone features are also provided as a support advance technology. With the development of technology, Mobile devices more complete ranging from Game, Mp3, Camera, Radio, and Internet connection (Honey & Herring, 2009; Jansen, Zhang & Sobel, 2009).

Among teenagers using mobile phones as a multi-function tool because of the multi-function teens can use positively and negatively depending on each individual.

2.1 A positive example of the use of mobile phones by teenagers:

1. Make it easier to communicate to connect hospitality (message and phone).
2. Means to seek information needs (internet).
3. Helping the learning process.
4. Means for entertainment (games, audio, video).

2.2 Negative examples of mobile phone use by teenagers:

1. as a tool for storing things containing immorality.
2. as a means to compete with each other to show prestige.
3. Use is not in accordance with the conditions. For example, when the process of teaching and learning is in progress using a mobile phone for SMS with friends.

3.0 RESEARCH QUESTION

1. What is the definition of mobile phone?
2. How is the development of mobile phones from time to time?
3. What is the role of mobile phones on the lives of adolescents along with the development of technology and communication?
4. How is the attitude of teenagers using mobile phones?
5. What is the effect of using mobile phone for life?
6. What are teenagers doing to avoid misuse of the phone?

4.0 RESEARCH OBJECTIVE

The purpose of the paper is as follows:

1. To know the development of mobile phones and their use by adolescents.
2. Providing information to students, teachers and the community, especially teenagers about the development of mobile phones.
3. Provide information to students, teachers and the community, especially teenagers about the impact of the use of mobile phones.
4. Train students to be able to make scientific writing well with existing data.

5.0 THE ROLE OF MOBILE PHONES IN YOUTH LIFE

Of course this technological advancement caused such a huge change in the life of mankind with all its civilization and culture especially against teenagers. These changes also have an enormous impact on the values that exist in society. Especially people with culture and customary eastern Currently in Indonesia we can see so much influence of technological progress towards cultural values in the embrace of society, both urban and rural (modernization). Technological advances such as television, telephones and mobile phones (HP), even the Internet not only hit the city, but also have been enjoyed by people in remote villages. As a result, any information that is both positive and negative can be easily accessed by teenagers (Lenhart & Fox, 2009).

Currently we can see how technological advances have affected the lifestyle and mind set of adolescents. They interact with many technologies such as television, mobile, or internet. And also influenced, they are the most vulnerable to the negative effects of the technology.

Truly mobile phone is very important for teenagers, because with the mobile phone, the teens can more easily and smoothly to communicate, however, it turns out mobile phones can be dangerous goods when it turns out the phone is abused by children for negative things like photographs or pornographic videos and also in use as a tool that facilitate communication with the opposite sex for things that are less

useful such as courtship, so with the mobile phone negative impact on children, especially teenagers such as the occurrence of promiscuity, extramarital sex and decreased achievement learn even children can also take the money or valuables of his parents without permission just to buy credit (Naaman, Boase, & Lai, 2010).

In essence, technological advances and their effects in life are things we cannot avoid. However, we can take wise action against ourselves, family and also the wider community for this increasingly powerful technological progress is not to shift our identity as human beings who have the norm (Radwanick, 2010).

However, as a member of society, and especially as a parent, we have to make selection against the advancement of technology, to the maximum extent possible to prevent the negative effects of technology on children, especially teenagers who are golden generation who will be the successor of our struggle to form a nation of morality and culture future (Ramage, Hall, Nallapati, & Manning, 2010).

6.0 THE FACTS OF TEENAGERS USE MOBILE PHONE

Children today have a mobile phone and no day without holding the phone feels bad because the phone can be used as a communication tool, and as a tool that can store files that are very valuable. Children today are more concerned with mobile than lessons. Here are the actions of teenagers, especially students who are often found. There are positive and negative attitudes (Ritter, Cherry, & Dolan, 2010).

6.1 Negative facts

1. Many students who have mobile time spare many confiscated for mutual phone (not to learn).
2. When the teaching and learning process is taking place in the classroom the students choose busy with their mobile phone.
3. Some students who use the communication tool to communicate with each other when during replication.
4. Many students who store things that smell pornography.

6.2 Positive Facts

1. Students do not stutter the technology, students can follow the development of world technology era and students can be more productive, effective and efficient in time, energy and cost because there are means of communication that facilitate its affairs.
2. Students can search for material by search via mobile phone via internet (Ruths & Perreault, 2011).

7.0 THE INFLUENCE OF HEADPHONE USERS TO HEALTH

It turns out that in addition to influential lifestyle every day, mobile phones can also effect health for its users. we know from research scientists about the dangers of the use of mobile phones. US experts said that we should avoid 6 bad habits use of mobile phones and there are 8 types of mobile phone users should be avoided (Thelwall & Wilkinson, 2010).

Related experts showed 6 bad habits use of mobile phones that harm health include:

1. Hang a dell or waist phone. For that imperfect heart function should not hang the phone on the chest. If mobile phone hungat the waist or sides of the stomach may affect the function of fertility. A safer and healthier way is to keep it in the carrying case.
2. Hold the phone in the ear when calling. When calling and not yet connected, the radiation will get stronger, so it should keep the phone from the head, hose 5 second then new contacted again (Thelwall & Wilkinson, 2010; Webster, 2010).
3. Signal mobile phone weakened when attached to the ear. Based on the working principle of mobile phone, in a state of a rather weak signal, the phone will increase the electromagnetic

wave saturation automatically, so the radiation intensity gets stronger. By attaching to the ear, the radiation experienced by the head will double.

4. Mobile phone conversation is too long. Experts advise, it is not good to be on the phone too long, if true so can consider using a fixed phone or hearing a hearing device, if forced to have to connect with mobile phone in the long term also must hear alternately left and right ear 1-2 minutes.
5. Hiding in the corner of the wall and whispering received a secret phone. By hiding in the corner of the building under general conditions, the signal closure at the corner of the building is not so good, thus thereby preserving the radiation power of the mobile phone in certain angle increases.
6. Pacing (always moving). Some people unknowingly like to walk slowly while on the phone, always moving around, but not realizing that moving the position can cause instability of the received signal, thereby causing a high power shock in a short time that is not necessary (Webster, 2010).

In addition, the following 8 types of people should reduce the use of mobile phones:

1. Epilepsy disease
2. Heart
3. Weak nerves severe
4. Cataracts
5. Diabetes
6. Pregnant and lactating women
7. Children
8. Parents over the age of 60 years

8.0 TEENAGERS ACTION TO AVOID MOBILE ABUSE

Here are some actions that can avoid Mobile misuse

1. Refuse a friend's invitation to save or see things that concern pornoaction and pornography.
2. Not bringing the phone to school or turn off the phone while the lesson takes place so as not to interfere with the concentration of learning.
3. When at home should arrange the best time between learning and using mobile phones.
4. Learn as best as possible so as not to use the phone during the exam.
5. Avoid accessing porn sites or downloading pornographic content from mobile phones.
6. Use the phone if necessary and for the important things only.
7. Increase religious content on mobile phones.
8. Give the security code on the phone if needed.

In this case the supervision of the parents is also very important. Given the amount of juvenile delinquency that is less attention by parents (Thelwall & Wilkinson, 2010; Webster, 2010).

9.0 SUGGESTION

1. Sophisticated facilities that have been provided in a mobile phone should be used as well as possible and as appropriate.
2. As a teenager should prioritize learning.
3. As people should be more considerate of everything that will be given to the child by seeing the consequences on the development of children especially those entering adolescence.
4. The use of mobile phones that are too long can cause negative things, so it is better for teenagers who often use mobile phones to call reduce the intensity and use it alone.

10.0 RESEARCH METHODOLOGY

10.1 Selection Method

The method I choose is an online questionnaire filling method / questionnaire in which the respondent chooses or fills out the answers based on the question asked. Respondents can also provide their identity in the form of name / alias name in the form provided (Webster, 2010).

10.2 Results Analysis

There are also results of analysis based on the question and the accumulation of respondents' answers can be seen in the following table:

No. Percentage Questions and Responses

Yes No Explanation

1. Do you have a smart phone (Smartphone)? 88% 12% -2. Do you think Mobile is a requirement that must be fulfilled? 88% 12% -3. What are the most frequent activities you use when using a smartphone? a. Social Chat 26%. b. Facebook 21%. c. Twitter 24%. d. News Site 16%. e. Others 13%.
4. Do you often use mobile phones during school hours / campuses? 53% 47% -5. What are the negative affects you feel while using your smartphone? - In this question, as many as 45% of respondents said no, 40% answered the tasks and other activities abandoned, and as much as 5% answered the lack of economy.6. Is the time to learn at home on disable your mobile phone? 0% 100% -7. Does smartphone usage make you feel lazy to learn? 27% 73% -8. Have you ever utilized your smartphone application facility in doing school / college tasks? If ever give an example. In this question as many as 97% of respondents said ever. Among them:- To help search for tasks,- To use the calculator,- To see the test answers from the slide- used when quiz, to find answers- To take notes.
9. How important is the use of smartphones for you? Give a brief reason! - In this question as much as 99% of respondents answered very important for reasons such as:- To get information on various fields quickly.- Providing information that we do not get from ordinary handphone and also provide convenience to search for information needed.- To facilitate the activity- Supporting student achievement and spirit of learning- To support the aspect of life that is now completely instant- Important for communication- Can be used as a learning medium

11.0 SOCIETY INTEREST IN CURRENT SMARTPHONE

Judging from the development of smartphones that so rapidly signifies that smartphones play an important role in the means to communicate. In addition, the increasingly rampant smartphone development is also to meet consumer demand. Based on research conducted by the author, the interest of adolescents or what is meant here is the answer of respondents to smartphones today is quite high. From the results of questionnaire distribution shows that 88% of respondents have a smartphone. And from the question 'How important is the use of smartphones for you?As many as 99% answered very important (Yardi & Boyd, 2010).

If in the past only a handful of people who have mobile phones, now all the circles can have it. So are teenagers. The high interest of adolescents to the hand phones make most of them cannot get out of mobile and time is spent much to play mobile phones (Yardi & Boyd, 2010; Zhao & Rosson, 2009). These results illustrate the high public interest in the current smartphone. And it shows that quite a lot of students are starting to feel unable to live without a smart phone.

12.0 CONCLUSION

From the discussion can be taken conclusion that is:1. One technology that is currently a trend in the Malaysia community is a mobile phone for various circles of society. Mobile now becomes the basic needs of Malaysia society. Besides the price offered is quite affordable, various mobile phone features are also provided as a support advance technology.2. Mobile is now no longer just a tool to communicate but also as a lifestyle, appearance and trend.3. The technological developments contained in mobile phones are so amazing that they cause such a huge change in the life of mankind with all its civilization and culture especially against teenagers.4. Mobile increasingly pamper us with various technology applied and the more diverse the ways to use the more sophisticated facilities.5. Often mobile phone divert activate a student who should learn as the main task.6. Mobile function is not used as it should but instead be misused by various parties.7. And the number of positive and negative side caused by the mobile phone.

REFERENCES

- A.; Song, X., Finin, T. & Tseng, B. 2009. Why we twitter: An analysis of a microblogging community. In *Advances in Web Mining and Web Usage Analysis*, volume Lecture notes in artificial intelligence.
- Boyd, D, Golder, S, & Lotan, G. 2010. Tweet, tweet, re-tweet: Conversational aspects of retweeting on twitter. In *43rd Hawaii International Conference on Systems Sciences*, 1–10.
- Honey, C., & Herring, S. C. 2009. Beyond microblogging: Conversation and collaboration via twitter. In *42nd Hawaii International Conference on System Sciences*, 1–10.
- Jansen, B., Zhang, M. & Sobel, K. 2009. Twitter power: Tweets as electronic word of mouth. *Journal of the Java*
- Krishnamurthy, B., Gill, P. & Arlitt, M. 2008. A few chirps about twitter. In Proceedings of the first workshop on online social networks.
- Lenhart, A. & Fox, S. 2009. Twitter and status updating. Technical report, Pew Research Center.
- Naaman, M., Boase, J. & Lai, C.-H. 2010. Is it really about me? Message content in social awareness streams. In Conference on Computer Supported Cooperative Work. Pak, A., & Paroubek, P. 2010. Twitter as a corpus for sentiment analysis and opinion mining. In Conference on *International Language Resources and Evaluation*.
- Radwanick, S. 2010. The 2009 U.S. Digital year in review. Technical report, comScore.
- Ramage, D., Hall, D., Nallapati, R. & Manning, C. D. 2010. Labelled LDA: A supervised topic model for credit attribution in multi-labeled corpora. Proceedings of the Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing.
- Ritter, A., Cherry, C. & Dolan, B. 2010. Unsupervised modelling of twitter conversations. In Conference of the North American Chapter of the Association for Computational Linguistics.
- Ruths, D., & Perreault, M. 2011. Tweetcoder: A customizable application for manually coding twitter content. In Conference on Weblogs and Social Media, Submitted.
- Thelwall, M., & Wilkinson, D. 2010. Data mining emotion in social network communication: Gender differences in myspace. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*. 61(1): 190–199.
- Webster, T. 2010. Twitter usage in America: 2010. Technical report, Edison Research.
- Yardi, S., & Boyd, D. 2010. Tweeting from the townsquare: Measuring geographic local networks. In *International Conference on Weblogs and Social Media*.
- Zhao, D., & Rosson, M. B. 2009. How and why people twitter: the role that micro-blogging plays in informal communication at work. In Proceedings of the ACM 2009 International Conference On Supporting Group Work.

TENAGA KERJA INDONESIA DI MALAYSIA DAN PERMASALAHANNYA

Dr. Thamrin S, S.H., M. Hum.

Fakultas Hukum Universtas Islam Riau Pekanbaru

E-mail: thamrins1954@gmail.com

Abstrak

Permasalahan pengangguran dapat menimbulkan berbagai dampak, baik sosial politik, maupun keamanan. Salah satu dampak sosial pengangguran adalah kemiskinan. Kemiskinan telah membuat jutaan anak-anak tidak bisa mengenyam pendidikan secara baik. Kemiskinan menyebabkan masyarakat rela mengorbankan apa saja demi kelangsungan hidup diri dan keluarganya. Solusi untuk mengatasi tingginya angka pengangguran dengan memberikan kesempatan untuk bekerja di luar negeri. Tingkat upah yang rendah di dalam negeri, untuk bekerja di luar negeri tetap menjadi pilihan. Salah satu pilihan untuk bekerja di luar negeri adalah Malaysia. Penyelenggara Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri termasuk Malaysia secara legal dapat dilaksanakan melalui, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Perseorangan (Mandiri), melalui G to G dan G to P, Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri di Luar Negeri. Menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ilegal, selain tidak akan mendapat perlindungan negara, di samping itu juga akan tersandung kasus di luar negeri, membuat hidup tidak tenang di negara tujuan.

Kata Kunci: Bekerja, hak, warga negara

1.0 PENDAHULUAN

Kesenjangan sosial, kemiskinan masih menjadi masalah serius negara yang sangat sulit diatasi. Jumlah penduduk yang besar (*over population*), menjadi masalah tersendiri bagi penyediaan lapangan pekerjaan di Indonesia. Di samping itu, jumlah penduduk yang besar memiliki berbagai potensi konflik. Hasil sensus¹, 2015 perkiraan jumlah penduduk Indonesia mencapai 252 164 800 jiwa. Jumlah penduduk yang besar menjadi sebuah masalah yang tidak dapat dihindarkan oleh pemerintahan Republik Indonesia. Di samping itu angka kemiskinan pada tahun 2014 mencapai 28 000 000 jiwa. Serta angka pengangguran pada bulan Februari 2015 diperkirakan mencapai 7.4 juta jiwa.

Badan Pusat Statistik (BPS) mengumumkan, jumlah penduduk Indonesia bekerja pada Februari 2015 telah mencapai 120.8 juta orang, atau bertambah sebanyak 6.2 juta orang dibanding keadaan Agustus 2014. Sementara bila dibandingkan dengan keadaan Februari 2014, jumlah penduduk bekerja pada Februari 2015 menunjukkan pertambahan 2.7 juta orang. Secara keseluruhan pada Februari 2015 jumlah angkatan kerja Indonesia tercatat 128.3 juta orang, atau bertambah 6.4 juta orang dibanding Agustus 2014¹.

Permasalahan pengangguran dapat menimbulkan berbagai dampak, baik sosial politik, maupun keamanan. Salah satu dampak sosial pengangguran adalah kemiskinan. Kemiskinan merupakan tugas berat yang harus dipecahkan oleh bangsa Indonesia. Kemiskinan telah membuat jutaan anak-anak tidak bisa mengenyam pendidikan secara baik.

Kemiskinan menyebabkan masyarakat rela mengorbankan apa saja demi kelangsungan hidup diri dan keluarganya. Mempertaruhkan tenaga dengan menerima imbalan/upah yang tidak sepadan dengan tenaga yang dikeluarkan. Para buruh tani di desa bekerja sepanjang hari, tetapi mereka menerima upah yang sangat kecil¹.

Dari kenyataan masih tingginya angka kemiskinan, Pemerintah Indonesia perlu mencari berbagai solusi, dan menetapkan berbagai kebijakan serta program dalam rangka terwujudnya pemenuhan hak

dasar dan kesejahteraan sosial bagi setiap warga negaranya, sesuai dengan amanat Undang Undang Dasar 1945.

Salah satu solusi untuk mengatasi tingginya angka pengangguran di dalam negeri adalah memberikan kesempatan kepada angkatan kerja untuk bekerja di luar negeri. Selama kesempatan kerja yang masih terbatas dan tingkat upah yang rendah di dalam negeri, maka pilihan untuk bekerja di luar negeri sebagai Tenaga Kerja Indonesia, tetap menjadi pilihan. Salah satu pilihan untuk bekerja di luar negeri adalah Malaysia.

Tingginya minat Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja di luar negeri, pemerintah Indonesia seharusnya juga meningkatkan pelayanan dan segala upaya untuk melindungi kepentingan Tenaga Kerja Indonesia dalam rangka mewujudkan pemenuhan hak-hak dasar Tenaga Kerja Indonesia, serta perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) sebagaimana diamanatkan Undang-Undang No. 39 tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia (HAM)¹.

Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, di satu sisi mempunyai sisi positif, yaitu dapat menambah devisa Negara dan dapat mengatasi pengangguran di dalam negeri, tapi di samping itu memiliki sisi negatif, yaitu risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja Indonesia¹.

2.0 PEMBAHASAN

2.1 Prosedur Penempatan tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Prosedur untuk bekerja diluar negeri, harus memiliki izin bekerja di luar negeri, agar Tenaga Kerja Indonesia mendapatkan perlindungan hukum, baik itu dari pemerintah Indonesia maupun dari pemerintah negara penerima. Untuk Penyelenggara Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri secara legal dapat dilaksanakan melalui, antara lain:

a. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dapat dilakukan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta berbadan hukum dan memperoleh izin tertulis dari pemerintah.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) wajib mencantumkan besar biaya penempatan yang akan dibebankan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam perjanjian penempatan dan tidak boleh melebihi besar biaya penempatan yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Di samping itu Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) tidak boleh memungut biaya penempatan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebelum perjanjian penempatan ditandatangani oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) dan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Seluruh biaya pada proses penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) wajib dilakukan secara non tunai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹.

Masa berlakunya Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) untuk 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk lima (5) tahun berikutnya. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Pasal 14 Ayat (1) dan Ayat (2). Izin untuk melaksanakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri diberikan untuk jangka waktu lima (5) tahun. Perpanjangan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI), dapat diberikan kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), yang memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 2) Telah melaksanakan penempatan sekurang-kurangnya 75 % (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI).

- 3) Masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 4) Memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik.
- 5) Tidak dalam kondisi diskors.

Dalam Pasal 18 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, Menteri Tenaga Kerja dapat mencabut Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) apabila Pelaksana Penempatan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), antara lain:

- 1) Tidak lagi memenuhi persyaratan sebagaimana diatur Pasal 13 UU No. 39 Tahun 2004¹.
- 2) Tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dan/atau melanggar larangan dalam penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri yang diatur dalam undang-undang.

b. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Perseorangan (Mandiri)

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri secara perseorangan¹ harus melapor pada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan perwakilan Republik Indonesia. Dengan mensyaratkan dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, seperti:

- 1) Kartu Tanda Penduduk (KTP), ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surta keterangan kenal lahir.
- 2) Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah.
- 3) Surat keterangan suami atau istri, izin orang tua, atau wali.
- 4) Sertifikat kompetensi kerja.
- 5) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- 6) Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat.
- 7) Visa kerja.
- 8) Perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia.
- 9) Perjanjian kerja.
- 10) Memiliki Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN), yaitu kartu identitas bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri¹.

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia No. PER.04/KA/2011, tentang Petunjuk Tehnis Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja secara perseorangan (mandiri). Ketentuan-Ketentuan yang harus diperhatikan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja secara perseorangan/mandiri, antara lain:

- 1) Calon Tenaga Kerja (TKI) perseorangan harus mencari peluang pasar kerja di luar negeri secara mandiri dan tidak dibenarkan melalui pihak lain, akan tetapi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus berhubungan langsung dengan pengguna di luar negeri.
- 2) Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tidak dibenarkan bekerja pada pengguna perorangan atau rumah tangga tetapi bekerja pada pengguna berbadan hukum.
- 3) Calon tenaga Kerja (TKI) perseorangan dapat memilih sendiri jenis pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan atau kompetensi yang dimiliki.
- 4) Biaya yang dikeluarkan dapat diminimalisir dan tidak ada pemotongan gaji oleh pihak lain
Prosedur yang harus diikuti oleh bekerja secara perseorangan, yaitu:

- i. Calon Tenaga Kerja (TKI) perseorangan harus mendaftarkan diri ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota.
- ii. Calon Tenaga Kerja (TKI) perseorangan mengajukan permohonan kepada pengguna dengan melampirkan daftar riwayat hidup dan bukti kompetensi kerja.
- iii. Apabila pengguna menerima calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan, maka apengguna akan mengirimkan Rancangan perjanjian Kerja kepada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) perseorangan untuk mendapatkan persetujuan.
- iv. Sebelum menandatangani Perjanjian Kerja, Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus mempelajari dan memahami isi perjanjian kerja secara baik sebelum memutuskan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan dan menandatangani Perjanjian Kerja.
- v. Calon Tenaga Kerja (TKI) perseorangan mengajukan permohonan penerbitan Kartu tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN) kepada Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) atau Balai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) setempat dengan melampirkan, Paspor, Visa kerja, dan Perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pengguna dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bersangkutan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 22 Tahun 2014, tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, mewajibkan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) untuk mengikutsertakan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam program Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), yang diselenggarakan oleh Balai Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) dan difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi, dengan biaya pelaksanaan dibebankan kepada anggaran Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah.

Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang telah mengikuti Pembekalan Akhir pemberangkatan (PAP) diberikan surat keterangan telah mengikuti Pembekalan Akhir pemberangkatan (PAP) yang diterbitkan oleh Balai Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI). Dan bagi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) akan bekerja kembali di negara yang sama dan telah memiliki surat keterangan mengikuti Pembekalan Akhir pemberangkatan (PAP) tidak diwajibkan mengikuti PAP dengan ketentuan tidak lebih dari 2 (dua) tahun sejak kepulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan ke Indonesia¹.

Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri secara perseorangan berhak untuk mendapat perlindungan dari Perwakilan Republik Indonesia. Setyo Widagdo¹, menjelaskan bahwa fungsi diplomatik dalam melindungi warga negara suatu negara terdapat dalam fungsi Perlindungan (*protection*). Gerhadrd Von Glahn memberikan batasan mengenai istilah proteksi

”the diplomatic has a duty to look after the interest person and property of citizens of his own state in the receiving state. He must be ready to assist them, the get into trouble abroad, may have to take charge of their bodies and effect if they happen to die on a trip and in general act as a trouble shooter for his fellow nationals in the receiving state”.

Ternyata apa yang dikemukakan oleh Von Glahn tersebut sebenarnya telah ditentukan oleh konvensi Wina 1961, dalam konvensi tersebut ditegaskan bahwa perwakilan diplomatik berfungsi melindungi kepentingan-kepentingan negara pengirim serta warganegaranya di dalam wilayah di mana di akreditasikan dalam batas-batas diperkenankan oleh hukum internasional.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja pada pengguna perseorangan harus melalui Mitra usaha yang berbadan hukum, yang didirikan sesuai dengan peraturan perundang di negara tujuan. Untuk melakukan penilaian Mitra Usaha dan pengguna perseorangan dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia, yang dapat digunakan sebagai pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia dalam memberikan persetujuan atas dokumen yang dipersyaratkan dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri¹.

Pasal 59 Undang-Undang No. 39 tahun 2004, yang mengatur tentang Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada pengguna persorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan

memperpanjang perjanjian kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia. Namun berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 50 /PUU-XII/2013, telah menghapus Pasal 59 UU No. 39 Tahun 2004, karena memunculkan potensi kerugian pada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berkerja pada pengguna perseorangan, terutama potensi kesulitan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk kembali bekerja pada majikan dan/atau tempat kerja yang sama. Di samping itu Mahkamah Konstitusi (MK) juga tidak menemukan argumentasi yang kuat mengapa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja pada pengguna perseorangan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia.

c. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Melalui Pemerintah *Government to Government*(G to G) dan *Government to Private* (G to P)

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) oleh pemerintah adalah penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri yang dilakukan oleh pemerintah atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah negara tujuan penempatan melalui *Government to Government* (G to G), atau Pemerintah Republik Indonesia dengan pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan melalui *Government to Private* (G to P)¹. Dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah Indonesia dengan Pemerintah negara pengguna Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pengguna berbadan hukum.

Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan bekerja di luar negeri harus terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dan harus melakukan seleksi administrasi melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) atau Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut¹:

- 1) Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun.
- 2) Memiliki paspor yang masih berlaku.
- 3) Sehat jasmani dan rohani.
- 4) Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan.
- 5) Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat.
- 6) Memiliki ketrampilan/keahlian atau pengalaman kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pengguna.
- 7) Memiliki kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota.
- 8) Memiliki Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dari kepolisian.

Sebelum calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diberangkatkan ke negara pengguna atau pengguna berbadan hukum, maka calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus memiliki visa kerja, yaitu izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada perwakilan suatu negara yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan. Dan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang telah memiliki paspor dan visa harus melakukan pemeriksaan kesehatan serta pemeriksaan psikologi pada lembaga pemeriksaan psikologi yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Di samping itu wajib diikuti dalam program asuransi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Untuk pemberangkatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) melalui Program *Government to Government*(G to G) dan G to P, oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) harus memiliki dokumen, paspor, visa kerja, Kartu Peserta Asuransi (KPA), Surat keterangan telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), Perjanjian kerja dan Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN).

d. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri di Luar Negeri

Penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri harus mendapat izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja, dengan memenuhi persyaratan, yaitu:

- 1) Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia.
- 2) Tenaga kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri.
- 3) Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang diketahui oleh perwakilan Republik Indonesia.
- 4) Tenaga Kerja Indonesia (TKI) telah memiliki perjanjian kerja.
- 5) Tenaga Kerja Indonesia (TKI) telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi.
- 6) Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan wajib memiliki Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN)¹

e. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri di Luar Negeri

Penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri harus mendapat izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja, dengan memenuhi persyaratan¹, yaitu:

- 1) Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia.
- 2) Tenaga kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri.
- 3) Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang diketahui oleh perwakilan Republik Indonesia.
- 4) Tenaga Kerja Indonesia (TKI) telah memiliki perjanjian kerja.
- 5) Tenaga Kerja Indonesia (TKI) telah diikutsertakan dalam program jaminan social tenaga akerja dan/atau meiliki polis asuransi.
- 6) Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan wajib memiliki Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN)

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk kepentingan perusahaan sendiri hanya dapat dilakukan oleh, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan Perusahaan swasta, yang memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri, memperoleh kontrak pekerjaan pada bidang usahanya, memperluas usaha di negara penempatan, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, di samping itu harus mendapatkan izin tertulis dari Tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk kepentingan perusahaan sendiri hanya dapat dilakukan oleh, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan Perusahaan swasta, yang memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri, memperoleh kontrak pekerjaan pada bidang usahanya, memperluas usaha di negara penempatan, dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, di samping itu harus mendapatkan izin tertulis dari Tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk.

Untuk mendapat izin penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, perusahaan harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan antara lain:

- 1) Surat pernyataan bahwa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) akan ditempatkan pada perusahaan sendiri yang berdomisili di luar negeri untuk perusahaan milik negara dan Perusahaan swasta bukan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

- 2) Kontrak pekerjaan antara perusahaan pemohon dengan pemberi pekerjaan di luar negeri untuk perusahaan yang memperoleh kontrak pekerjaan pada bidang usahanya.
- 3) Bukti dari instansi berwenang di luar negeri yang menunjukkan adanya perluasan usaha/investasi perusahaan yang bersangkutan di luar negeri untuk perusahaan di negara penempatan.
- 4) Dokumen status kepegawaian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan ditempatkan.
- 5) Pernyataan tertulis tentang kesediaan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap keselamatan, kesejahteraan, pemulangan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- 6) Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan sendiri, wajib diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memilikipolis asuransi.

Sebelum calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diberangkatkan, perusahaan untuk kepentingan sendiri, maka perusahaan harus melakukan pendataan melalui sistem *on-line* di sistem komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri¹.

2.2 Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia

Menurut Hairi Abdullah dalam M. Arif Nasution (1997), menjelaskan bahwa dari beberapa kajian tenaga kerja asing di Malaysia berawal dari zaman pemerintahan Kolonial Inggris, yaitu dengan pengambilan buruh Cina dan India untuk bekerja dalam industri getah dan lombong bijih timah, kemudian dengan berlakunya kemelesetan ekonomi pada tahun 1930 dan masa penaklukan tentara Jepun selepas perang dunia kedua. Namun setelah kemerdekaan Malaysia tahun 1957, kerajaan menghentikan kemasukan buruh asing melalui penguatkuasaan Akta Buruh 168¹.

Dimulai pada abad ke 20, migrasi dari Indonesia ke Malaysia yang berlaku secara besar-besaran dalam konteks ekonomi kolonial yang memerlukan tenaga kerja yang ramai di Malaysia. Sebagian orang Jawa datang untuk menjadi kuli kontrak kolonial Inggris. Pada masa yang sama ada juga orang-orang Melayu dari Malaysia yang merantau ke Indonesia dan kemudian terus menetap di Indonesia¹.

Penggunaan buruh Indonesia di Malaysia dalam berbagai sektor ternyata menjadi tradisi dan adat merantau dalam kehidupan mereka dan menjadi suatu daya hidup yang positif dan dinamik. Pada masa kolonial baik di Indonesia maupun di Malaysia pihak pemerintah telah merencanakan berbagai program dan projek pembangunan. Pembangunannya khusus untuk kepentingan membina kebutuhan ekonomi dan politik kolonial. Perencanaan pembangunan ekonomi di semenanjung khususnya untuk pengenalan pertanian ladang. Perencanaan pembangunan ekonomi Inggris pada saat itu adalah untuk memajukan daerah Malaysia sehingga kepentingan Inggris tercapai. Dalam melaksanakan program tersebut, Inggris telah bergantung pada pekerja luar khususnya Indonesia. Malaysia akhirnya secara tidak langsung telah melakukan hubungan kerjasama dengan pihak Kolonial Belanda di Indonesia¹.

Perjalanan sejarah yang panjang di antara sesama rumpun Melayu¹ menyebabkan adanya ikatan emosional yang begitu kuat. Setelah masing-masing negara menentukan nasibnya sendiri, pasca jatunya rezim kolonialisme dan imperialisme bangsa Eropah, baik Indonesia yang dijajah Belanda atau pun Malaysia yang dijajah Inggris harus terpisahkan oleh batas teritorial dan legal formal kenegaraan. Sehingga, muncullah istilah Melayu Indonesia dan Melayu Malaysia. Akan tetapi kedua negara ini sulit dibedakan karena memiliki akar budaya dan sejarah yang sama.

Pada perjalanannya, baik Malaysia atau pun Indonesia memilih jalan sendiri-sendiri. Terutama dalam bidang politik, ekonomi, dan sosial. Indonesia dengan arsitek pembangunan yang lebih agresif dari Malaysia mencoba membangun negara dengan menjadikan ekonomi dan kestabilan politik sebagai panglima. Sedangkan Malaysia lebih mengedepankan sektor pendidikan yang memiliki nilai investasi jangka panjang bagi bangsanya. Di antara kedua pilihan tersebut tidak ada yang dianggap lebih baik atau buruk dalam konsep perdebatan. Tetapi, realitalah yang akan membuktikan. Pada kenyataannya Indonesia gagal menjalankan strategi pembangunannya sedangkan Malaysia mampu unggul dalam jangka panjang. Khususnya di era globalisasi seperti saat ini.

Kegagalan Indonesia dalam membangun menyebabkan permasalahan dalam bidang ekonomi khususnya excess labour. Dengan jumlah penduduk lebih dari 220 juta pemerintah ternyata tidak mampu

menyediakan lapangan kerja yang layak dan menjanjikan. Permasalahan ini disebabkan oleh banyak faktor. Tetapi, yang paling parah adalah mismanagement dalam penyelenggaraan negara.

Pada sisi yang lain ternyata hasil investasi jangka panjang Malaysia memberikan kontribusi yang signifikan pada perekonomian Malaysia. Ditambah lagi profesionalitas penyelenggara negara dan tanggung jawab kepada rakyat membuat kondisi kehidupan di Malaysia terasa lebih baik dan menggiurkan bagi warga Indonesia. Secara alamiah maka terjadilah arus pergerakan tenaga kerja ke Malaysia. Mengingat negara ini memiliki akar budaya dan kesamaan adat istiadat. Sehingga, setiap tenaga kerja Indonesia (TKI) yang hijrah ke Malaysia tidak perlu belajar lebih lama dalam bidang budaya dan bahasa. Ditambah lagi banyaknya kesempatan yang menjanjikan ringgit di negeri jiran ini dikarenakan proporsi jumlah penduduk dan perekonomian masih belum seimbang.

Para TKI yang datang ke Malaysia pada kenyataannya harus melalui proses yang resmi atau legal. Agar TKI mendapat perlindungan hukum. Begitu pula penempatan calon TKI/TKI di Malaysia harus sesuai dengan jabatan dan keahliannya. Penempatannya dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan kesediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional. Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan, norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara Malaysia atau di negara-negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup¹.

Untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri secara prosedural/ legal/syah, dan untuk mencegah agar tidak menjadi TKI ilegal, maka calon Tenaga Kerja Indonesia harus mengikuti prosedur dan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Memilih Perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang terdaftar pada Dinas tenaga Kerja Kabupten/Kota.
- 2) Mengikuti penyuluhan oleh petugas Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta bersama Dinas Tenaga Kerja Kabupten/Kota, BP3TKI, LP3TKI dan P4TKI.
- 3) Mendaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kabupten/Kota dengan mengikuti proses seleksi yang dilakukan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang terdaftar pada Dinas tenaga Kerja Kabupten/Kota.
- 4) Harus memahami isi dan tandatangan perjanjian kerja yang telah disahkan oleh Perwakilan Republik Indonesia.
- 5) Pastikan mendapat asuransi, pendidikan dan pelatihan, mendapat paspor dan visa kerja.
- 6) Menandatangani Perjanjian penempatan dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang disahkan Dinas Tenaga Kerja Kabupten/Kota.
- 7) Wajib mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dari BP3TKI/LP3TKI/P4TKI.
- 8) Wajib memiliki KTKLN yang berbentuk e-KTKLN (Elektronik kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) yang diperoleh secara gratis di BP3TKI/LP3TKI/P4TKI, sesuai dengan Permenaker No. 07 Tahun 2015.
- 9) Melaporkan diri pada Perwakilan Republik Indonesia, setelah sampai ke negara tujuan.
- 10) Setelah kontrak kerja berakhir dan kembali ke tanah air dan harus melapor ke BP3TKI di bandara/pelabuhan¹.

2.3 Tenaga Kerja Ilegal di Malaysia

Menjadi TKI ilegal, selain tidak akan mendapat perlindungan negara, di samping itu juga akan tersandung kasus di luar negeri, membahayakan tidak tenang di negara tujuan, TKI ilegal terancam diburu polisi setiap saat. Bahkan akan mendapatkan sanksi berupa denda uang dan larangan datang selama beberapa tahun.

Adnan Hamid¹ mengatakan, terdapat 2 590 398 warga negara Indonesia di Malaysia yang sebagian besar adalah TKI. Meski tidak ada angka pasti jumlah TKI ilegal namun bisa dipastikan lebih banyak TKI ilegal yang tak berdokumen dari pada TKI legal.

Menteri Luar Negeri Republik Indonesia Retno Marsudi menyebut majikan menjadi faktor banyaknya TKI ilegal di Malaysia. Hal itulah yang kemudian menjadi pembahasan utama Retno dengan Menlu Malaysia Dato' Sri Anifah Aman di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Menurut Retno, permasalahan Penduduk Asing Tanpa Izin (PATI) dan pekerja imigran ilegal di Malaysia, bukan hanya terpaku pada para pekerja saja, tapi juga terletak pada setiap majikan yang berkeras mempekerjakan para imigran tersebut dengan status ilegal.

"Indonesia berharap Malaysia terus menegakkan fair regulation antara peran pekerja dan majikan dalam permasalahan pekerja imigran ilegal ini."

Harapan ini diutarakan Retno menyusul razia yang tengah digencarkan Malaysia sejak awal Juli 2017 lalu. Dalam razia tersebut, sekitar tiga ribu imigran ilegal diringkus polisi Malaysia, sedikitnya 695 orang di antaranya merupakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)¹.

Di samping minimumnya keterampilan membuat Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, terutama di Malaysia¹, rentan dengan masalah. Selama 2016 saja, 1334 orang Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah (TKIB) dipulangkan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Kuala Lumpur. Sementara tahun 2017 ini, sampai dengan Juni 2017, 454 Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah (TKIB) telah direpatriasi kembali ke Indonesia.

Meskipun demikian, repatriasi bukanlah solusi yang tepat dalam menangani Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah (TKIB). Untuk itulah, KBRI Kuala Lumpur meluncurkan program pelatihan keterampilan "Saya Mau Sukses" bagi Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah (TKIB) yang saat ini ditampung di rumah perlindungan sementara KBRI Kuala Lumpur. "Program pelatihannya sendiri sudah dimulai sejak 6 September 2017. Harapannya sih dengan program ini mereka tidak kembali jadi tenaga kerja informal di luar negeri", ujar Duta Besar Indonesia untuk Malaysia Rusdi Kirana di Kuala Lumpur, Senin (11/09/17). Menurut Rusdi, tak hanya dilatih di KBRI, saat kembali ke Indonesia para Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah (TKIB) tersebut akan diusahakan agar dapat menjadi anggota UKM. Pemerintah juga berencana memberikan bantuan agar para TKI tersebut mendapat kredit usaha untuk membuka usaha di Indonesia.

Realitasnya kasus tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang tak berdokumen terus berulang dari waktu ke waktu. Meski pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengurangi, faktanya, kasus-kasus serupa lainnya bermunculan hampir dengan modus yang sama.

Sekretaris Utama BNP2TKI Hermono¹ menyebut, penyebab masih banyaknya TKI ilegal di luar negeri tak lepas dari dua faktor yang melatarbelakangi baik dari dalam maupun luar negeri, terjadi karena ada dorongan dari dalam negeri yang membuat orang keluar, seperti kesulitan mencari lapangan kerja. Di sisi lain juga ada faktor penarik dari luar (negeri). Meski memiliki kasus yang hampir sama, dua negara dengan jumlah TKI ilegal terbanyak seperti Malaysia dan negara-negara Timur Tengah seperti Arab Saudi, memiliki tipologi yang sedikit berbeda.

Khusus Malaysia, lebih karena ada migrasi tradisional di mana orang sudah biasa lalu lalang. Selain itu, kemudahan akses seperti transportasi, bebas visa bahkan jalur penyeberangan membuat Malaysia banyak diburu orang untuk mencari nafkah. Tapi kalau ke Timur Tengah, murni karena kuatnya permintaan yang sudah dimoratorium sejak Mei 2015 sehingga di sana harganya naik tinggi. Inilah yang mendorong para pelaku perdagangan orang memanfaatkan situasi ini.

Lebih lanjut Hermono, menjelaskan bila masalah TKI Illegal dapat dianalogikan sebagai benang kusut yang sulit terurai, Hermono justru mengatakan persoalan ini harus dibedah. Sebab ada push dan pull factor dari dalam dan luar negeri mengapa jumlah TKI ilegal di luar negeri masih begitu banyak. Mengapa TKI ilegal di Timur Tengah atau Malaysia begitu besar, karena permintaan yang tinggi. Faktor lainnya adalah kemudahan mendapatkan pekerjaan meskipun tak berdokumen namun orang berani lalu lalang keluar masuk ke dua negara tersebut, terutama Malaysia. Beda misalnya dengan Singapura, Taiwan, atau Hongkong. Tidak berdokumen sulit untuk mendapatkan majikan. Kalaupun ada, biasanya kabur dari majikan. Tetapi saat masuk pertama kesana dipastikan legal, di sana kabur dan menjadi ilegal¹.

Faktor TKI menjadi ilegal, Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri¹ mengungkapkan alasan-alasan mengapa para TKI bisa bekerja secara ilegal di Negeri Jiran, ada yang ketipu agen, ada yang ketipu

perusahaan, ada yang kemauan sendiri, ada yang ke sana legal tapi ada masalah lalu lari kabur. Akhirnya tidak punya dokumen bahkan paspor dipegang majikan dan sebagainya,” Selain itu, ada juga faktor lain yang menjadi penyebabnya. Ada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang masuk ke Malaysia dengan visa turis.

Lebih lanjut Direktur Perlindungan WNI Kementerian Luar Negeri Indonesia, Lalu Muhammad Iqbal¹, mengatakan bahwa dari estimasi lima (5) juta tenaga kerja di Malaysia, 2,5 juta di antaranya adalah tenaga kerja asing illegal. Dari 2,5 juta itu, 1,25 juta di antaranya berasal dari Indonesia. Iqbal menambahkan, pendatang asing tanpa izin (PATI) terbesar ada pada sektor konstruksi (pembinaan) dengan total 78 172 orang. Sementara sektor lainnya pada sektor jasa (43 415 orang), pabrik atau industri manufaktur (sekira 15 ribu orang), pertanian (9500), dan sektor perladangan atau kelapa sawit (8160 orang). Berikut contoh kasus yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia:

1) Kasus yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Suyanti mencuat pada 21 Desember 2016 sekitar pukul 12.00 WIB. Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Kuala Lumpur memperoleh informasi soal penemuan TKI dalam keadaan tidak sadarkan diri di dekat selokan di Jalan PJU 3/10 Mutiara Damansara.

Setelah menerima laporan tersebut, KBRI segera merujuk TKI itu ke Rumah Sakit Pusat Perubatan Universiti Malaysia (RS PPUM) untuk mendapatkan perawatan intensif. KBRI juga telah melaporkan kejadian ini ke Kepolisian Malaysia dan berdasarkan laporan itu, majikan pelaku penyiksaan telah ditahan oleh Polisi Di Raja Malaysia (PDRM).

Dari hasil penelusuran KBRI, diketahui bahwa TKI korban penyiksaan bernama Suyanti binti Sutirino, umur 19 tahun, berasal dari Kisaran, Sumatera Utara. Ketika dibawa ke Rumah Sakit Suyanti dalam keadaan luka sekujur tubuhnya dan lebam kedua matanya karena penyiksaan. Selama Suyanti berada di rumah sakit, Satgas Perlindungan Warga Negara Indonesia (PWNI) Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Kuala Lumpur terus memberikan pendampingan.

Saat siaman, berdasarkan informasi dari Suyanti, dia masuk ke Malaysia pada 7 Desember 2016 melalui Tanjung Balai ke Port Klang. Sesampai di Port Klang, dia dijemput seorang agen bernama Ruby. Tanggal 8 Desember 2016, Suyanti diantarkan ke rumah majikan, seorang wanita Melayu. Baru satu minggu Suyanti bekerja, majikan mulai menyiksa fisik Suyanti. Puncaknya tanggal 21 Desember 2016, Suyanti lari dari rumah majikannya itu karena diancam menggunakan pisau besar oleh majikan perempuannya. Kemudian, tanggal 25 Desember 2016, Suyanti diizinkan meninggalkan Rumah Sakit dan ditampung di penampungan KBRI. Untuk beberapa waktu ke depan, Suyanti juga masih harus menjalani rawat jalan. Suyanti pun sudah diberi fasilitas komunikasi dengan keluarganya di Medan melalui sambungan telepon. Namun, pada hari yang sama, diperoleh informasi bahwa pelaku telah dibebaskan dengan jaminan.

KBRI sendiri telah mengirim nota kepada Kementerian luar negeri Malaysia guna menyampaikan protes, serta keprihatinan mendalam atas kejadian tersebut dan sekaligus meminta agar pelaku diberi hukuman yang setimpal sesuai dengan hukum Malaysia¹.

2) Siti Hajar, pembantu rumah tangga asal Garut, Jawa Barat, disiksa dan tidak dibayar gajinya selama 34 bulan oleh majikannya di Malaysia. “Menurut pengakuan Siti Hajar, dia selalu disiksa, disiram air panas, dipukul dengan benda keras hingga mengalami luka parah”, kata Duta Besar Republik Indonesia (KBRI) untuk Malaysia Da`i Bachtiar dalam jumpa pers di Kuala Lumpur, Senin sore, sambil menunjukkan foto-foto korban yang badan dan kepalanya masih penuh darah.

Bahkan menurut Amirudin, kepala Satgas Perlindungan dan Pelayanan Warga Negera Indonesia KBRI Kuala Lumpur, Siti Hajar juga disiksa badannya, dengan disobek-sobek pakai gunting. Da`i menjelaskan penyiksaan itu kepada pers setelah majikannya Hau Yuang Tyng atau dipanggil akrab "Michelle" diserahkan ke polisi Malaysia untuk diperiksa dan diproses berdasarkan hukum.

Setelah melaporkan penyiksaan yang diderita Siti Hajar ke kantor polisi, korban kemudian dibawa ke rumah sakit Universitas Malaya untuk dibuatkan visum. Siti Hajar, warga desa Limbangan

Barat, Garut, Jawa Barat mulai bekerja sebagai pembantu sejak 2 Juli 2006. Pada majikan pertama dia hanya bekerja lima hari. Dengan majikan kedua, Michelle, dia sudah bekerja selama 34 bulan.

Sejak dari awal, Siti Hajar sering disiksa, namun makin lama siksaannya makin keterlaluhan, hingga korban mengalami luka parah. Minggu malam, akhirnya dia berhasil kabur dari rumah majikan kemudian naik taksi lari ke kedutaan Besar republik Indonesia (KBRI)¹.

3.0 PENUTUP

Kesenjangan sosial, kemiskinan masih menjadi problem serius negara yang sangat sulit diatasi. Jumlah penduduk yang besar (*over population*), menjadi masalah tersendiri bagi penyediaan lapangan pekerjaan di Indonesia. Tingginya angka kemiskinan Pemerintah Indonesia perlu mencari berbagai solusi, dalam rangka terwujudnya pemenuhan hak dasar dan kesejahteraan sosial bagi setiap warga negara. Salah satu solusi memberikan kesempatan kepada angkatan kerja untuk bekerja di luar negeri. Bekerja di luar negeri bagi tenaga kerja merupakan primadona. Karena terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri dan tingkat upah yang lebih tinggi di luar negeri.

Keadaan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dapat berupa TKI Legal dan Illegal, TKI legal adalah yang bekerja secara dan memenuhi persyaratan untuk dapat bekerja di luar negeri. Sedangkan tenaga Kerja Indonesia Illegal dapat disebabkan, berangkat ke luar negeri dengan menyalahgunakan visa, berangkat secara tidak syah keluar negeri, Tenaga Kerja Indonesia legal melarikan diri dari rumah majikan sehingga bekerja dengan majikan lain tanpa dokumen. Pekerja Indonesia yang tidak memperpanjang izin kerja, karena dianggap sulit untuk pengurusannya.

Tenaga Kerja Indonesia yang mendapat penganiayaan dari majikannya dapat disebabkan karena dianggap majikan, bahwa Tenaga Kerja Indonesia tidak dapat bekerja sesuai dengan harapan majikan. Di samping itu user Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia lebih memilih TKI yang Illegal, karena dapat mengurangi pembiayaan sampai 40 % dibandingkan TKI Legal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Edith Ratna Mulyaningrum Soerjosoeminar, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia dalam Perspektif UU. No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri*, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum UNDIP, 2011.
- Khazin Mohd. Thamrtin, *Kedatangan dan Pengguna Pekerja Indonesia di Malaysia dari Perspektif sejarah*, dalam edisi Arif Nasution, *Mereka yang ke Seberang*, Medan, USU Press, 1997.
- Lalu Husni, *Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI*, Universitas Brawijaya, Malang, 2010.
- M. Arif Nasution, *Aliran Pekerja Indonesia ke Malaysia: Kes Tentang Pekerja Indonesia Dalam Sektor Pembinaan di Kuala Lumpur – Malaysia* (Tanpa penerbit).
- Mohamed Saleh Lamry, *Migrasi Pekerja Indonesia ke Malaysia : sebuah Pengantar*, Dalam edisi M. Arif Nasution, *Mereka yang Ke Seberang*, Medan, USU PPress, 1997, Hlm. 1.
- Setyo Widagdo, *Hukum Diplomatik dan Konsuler*, Bayumedia, Malang, Tahun 2008.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945.

Undang-Undang NO. 39 Tahun 2004, Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (BNP2TKI), No. Per. 10/KA/IV/2010.

Internet

<http://intansaf.wordpress.com/2014/09/26/>, *Permasalahan Kependudukan di Indonesia*,

<http://setkab.go.id/bps-penduduk-bekerja-bertambah-62-juta-orang-pengangguran-terbuka-turun-581/>,

<https://news.detik.com/opini/1283590/akar-permasalahan-tenaga-kerja-indonesia-di-malaysia>
<https://www.infoperbankan.com/karir/cara-menjadi-tki-legal.html>.
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/14/04/25/n4kjq2-ini-penyebab-tki-ilegal-jauh-lebih-banyak>.
<https://www.cnnindonesia.com/internasional/20170811162013-106-234062/majikan-disebut-jadi-faktor-banyaknya-tki-ilegal-di-malaysia/>,
<http://citizen6.liputan6.com/read/3090672/kbri-di-malaysia-luncurkan-pelatihan-keterampilan-tki-bermasalah>,
<http://news.metrotvnews.com/news/GN167vgk-bnp2tki-banyaknya-tki-ilegal-karena-dua-faktor>
<http://news.metrotvnews.com/news/GN167vgk-bnp2tki-banyaknya-tki-ilegal-karena-dua-faktor>, diakses Tanggal 10 Oktober 2017.
<https://news.detik.com/berita/2786080/penyebab-tki-ilegal-mulai-dari-modal-nekat-sampai-ketipu-agen>, diakses tanggal 10 Oktober 2017.
<https://news.okezone.com/read/2017/07/14/18/1736410/salahi-visa-kerja-penyebab-banyak-tki-ilegal-di-sektor-konstruksi>, diakses Tanggal 12 Oktober 2017.

UPAH MINIMUM PEKERJA/BURUH BERDASARKAN PERAT URAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN

Lidia Febrianti S.H., M.H
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru-Indonesia
E-mail: *Febriantilidia15@law.uir.ac.id*

Abstrak

Upah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan, baik oleh pekerja dan majikan, maupun oleh pemerintah, baik pada tingkat nasional, maupun pada tingkat daerah. Upah perlu menjadi perhatian semua pihak, karena upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan. Jika pekerja tidak mendapatkan upah secara adil dan wajar. Maka akan berpengaruh terhadap kehidupan pekerja dan keluarganya serta seluruh masyarakat. Amanat Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja (Pasal 3 Ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015). Fenomena ketidakpuasan pekerja tentang kebijakan pengupahan ditandai dengan sering terjadinya demonstrasi tentang pengupahan, ini membuktikan bahwa banyak pekerja yang belum mendapatkan hak upahnya sesuai dengan amanat peraturan perundangan-undangan. Penelitian ingin mengkaji tentang pengaturan penetapan upah dan sampai sejauh mana mekanis menetapkan upah melalui PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan kajian literatur untuk mendapatkan data sekunder, berupa peraturan perundang-undangan serta berbagai dokumen hukum, serta referensi lainnya yang relevan dengan penetapan upah serta mekanisme penetapan pengupahan yang diatur dalam PP No. 78 Tahun 2015.

Kata Kunci: Upah minimum

1.0 PENDAHULUAN

“Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”, adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan¹.

Sesungguhnya fungsi negara salah satunya adalah untuk memberikan kesejahteraan material dan kebahagiaan bagi setiap individunya¹. Menurut pandangan Leslie Lipton dalam Any Suryani (2014), bahwa negara yang asli dan tertua adalah perlindungan, karena negara dibentuk oleh individu-individu untuk memperoleh perlindungan dan negara terus dipertahankan untuk memelihara tujuan tersebut. Selain menginginkan perlindungan fisik dari negaranya, individu juga mengharapkan adanya perlindungan pula dalam berbagai bidang, seperti perlindungan dalam menjalankan usahanya.

Salah satu perlindungan dalam masalah ketenagakerjaan adalah terhadap upah yang layak bagi pekerja/buruh. Karena upah merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, serta hubungan antar organisasi yang menimbulkan hak dan kewajiban, dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda, sebagaimana dimaksud Pasal

97 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan. Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, tentang pengupahan.

Dalam mewujudkan kesejahteraan, negara harus memprioritaskan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Karena tujuan pembangunan nasional, negara Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan (*welfare state*)¹.

Pekerja melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja. Pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi, sedangkan pemerintah melihat upah dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat¹.

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia, karena manusia sebagai pekerja yang merupakan salah satu modal dasar dalam pembangunan yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia. Serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materil maupun spritual.

Peningkatan produksi produktifitas kerja serta kelangsungan kegiatan usaha secara kesinambungan hanya dimungkinkan apabila terbentuk suatu hubungan kerja yang secara dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pengusaha dan pekerja sehingga terciptalah ketenangan usaha dan ketenangan kerja. Ketenangan usaha dan ketenangan pekerja hanya dapat tercapai apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami hak dan kewajiban masing-masing sehingga menumbuhkan rasa saling mengerti saling menghargai dan menghormati dengan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang yang merupakan landasan pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan atas berlakunya Undang-Undang ini berarti segala ketentuan tentang ketenagakerjaan sudah harus segera dilakukan penyesuaian.

Menurut Manulang (1995), bahwa tujuan Hukum Ketenagakerjaan ialah¹:

- 1) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Di dalam pelaksanaan pembangunan Nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dan dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha dalam upaya menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktifitas kerja.

Untuk meningkatkan produktifitas pekerja dalam mencapai keberhasilan pembangunan perlu kiranya diadakan perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh, terutama perlindungan terhadap pengupahan, karena upah adalah salah satu tujuan yang di capai oleh pekerja itu sendiri, di samping itu upah juga merupakan hal yang sangat mendasar dalam hubungan kerja.

Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk memenuhi maksud dan tujuan pemenuhan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh, antara lain:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warga negara, negara menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Ini berarti negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, negara Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan.

Dalam kehidupan manusia selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya, baik kebutuhan sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Hal tersebut tergantung pada kemampuan atau daya beli masing-masing individu. Daya beli tergantung pula pada penghasilan (upah) yang diperolehnya dalam waktu tertentu setelah ia bekerja.

Upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan. Jika pekerja/buruh tidak mendapatkan upah secara adil dan wajar. Maka akan berpengaruh terhadap kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya serta berpengaruh pada seluruh masyarakat.

Fakta menunjukkan majikan memiliki daya tawar yang lebih besar. Sehingga sering kali dimanfaatkan posisi kaum pekerja yang dianggap lemah, misalnya sistem upah yang tidak berkeadilan. Seringkali pekerja/buruh dianggap seperti budak yang tidak dibayar upahnya. Sebaliknya tidak sedikit pekerja/buruh yang tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal karena merasa hak-haknya sebagai pekerja tidak terpenuhi dengan baik. Kondisi tersebut menunjukkan banyak ketimpangan dalam sistem upah di Indonesia¹.

1.0 PEMBAHASAN

1.1 Penetapan Upah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.

Upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada seseorang atau pada badan hukum. Agar upah dapat memberikan jaminan kepastian hukum, maka pemerintah ikut serta dalam mengurus dan menetapkan masalah pengupahan melalui berbagai regulasi dan kebijakan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Penelitian Dewan Pengupahan Nasional: Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dikerjakan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja. Jadi, Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan¹.

Amanat Undang-Undang Dasar 1945, menegaskan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 Ayat (2)). Untuk itu upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh, harus dapat terpenuhinya kehidupan yang layak. Kemudian Pasal 28nya, bahwa penghasilan pekerja/buruh harus dapat terpenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, rekreasi dan transportasi. Di samping itu tujuan kebijakan pengupahan diharapkan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

Asas pengupahan Dalam PP No. 8 Tahun 1981 dan UU No. 13 Tahun 2003, menyebutkan:

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama.
- c. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.
- e. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.
- f. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.
- g. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- h. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok Sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- i. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- j. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan prosentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- k. Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya
- l. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Upah bagi pekerja merupakan suatu penghasilan baginya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, dengan pemberian upah yang layak bagi majikan, maka akan dapat pula memberikan ketenangan bekerja bagi pekerja, ketenangan berusaha bagi pengusaha, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas pekerja serta meningkatkan hasil kerja yang lebih tinggi.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain¹.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap pekerja¹.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah¹.

Hak dan kewajiban pekerja/tenaga kerja adalah:

1. Hak-hak tenaga kerja antara lain:
 - a. Hak atas upah
 - b. Berhak atas pekerjaan
 - c. Berhak atas perlindungan
2. Kewajiban-kewajiban tenaga kerja antara lain:
 - a. Melakukan pekerjaan dengan baik
 - b. Mengikuti perintah atasan (pengusaha)

Hak-hak dan kewajiban pengusaha (Thamrin S, 1991):

1. Hak pengusaha antara lain:
 - a. Berhak atas hasil pekerjaan
 - b. Berhak untuk mengatur/ memerintah tenaga kerja
2. Kewajiban pengusaha antara lain
 - a. Membayar upah tenaga kerja
 - b. Menyediakan atau memberi pekerjaan
 - c. Memberikan perlindunganⁱ

Menurut pasal 1 angka (14) Undang-Undang No: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , yaitu:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No: 13 Tahun 2003). Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian kerja itu merupakan aturan umum. Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 menentukan:

“Bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini memberikan kemungkinan bahwa untuk perjanjian kerja tertentu dapat disyaratkan bentuk tertulis”.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan dalam bentuk tertulis (Abdul R. Budiono, 2011)di antaranya adalah:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu (pasal 57 ayat 1)
- 2) Antarkerja antardaerah;
- 3) Antar kerja antar negara;
- 4) Perjanjian kerja lautⁱ.

Dalam hal diadakannya perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, maka dalam perjanjian tersebut harus berisi syarat-syarat (Yunus Shamad, 1995) antara lain:

- 1) Macam pekerjaan, cara pelaksanaan, jam kerja dan tempat kerja.
- 2) Besarnya upah, tempat dan waktu pembayaran dan fasilitas yang disediakan pengusaha bagi pekerja seperti perumahan. kendaraan, transportasi dan lain-lain.
- 3) Pengobatan berupa biaya dokter, poliklinik, penggantian kaca mata, biaya bersalin dan lain-lain.
- 4) Perjanjian kerja biasanya juga memuat jaminan sosial seperti kecelakaan, sakit, pensiun dan lain-lain.
- 5) Dalam perjanjian kerja biasanya juga memuat cuti, izin meninggalkan pekerjaan, hari libur, uang pesangon dan lain-lainⁱ.

Menurut pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-perundangan yang berlaku.

Perjanjian kerja tersebut dapat dibedakan atas dua jenis:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, adalah perjanjian yang jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, atau tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebutⁱ.

1.2 Mekanisme Penetapan Upah Pekerja/Buruh Berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015, Tentang Pengupahan

Untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Ketentuan mengenai Penghasilan yang layak, dan kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan maka Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

Untuk memberikan perlindungan upah pekerja/buruhⁱ, Gubernur menetapkan Upah Minimum sebagai jaring pengaman. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan.
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartite antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

Penetapan upah minimumⁱ, dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, terdiri dari beberapa komponen yang terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup. Kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka lima (5) tahun. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional dengan menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup menjadi dasar perhitungan upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum menggunakan

Formula perhitungan upah minimum sebagai berikut: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \%PDB1)\}$. Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak terhadap penetapan upah minimumⁱ, maka Gubernur memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota, sebagai berikut:

- 1) Penetapan Upah Minimum oleh gubernur dilakukan setiap tahun berdasarkan Kebutuhan Hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) Penetapan Upah Minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah Minimum.
- 3) Formula perhitungan Upah Minimum, yaitu Upah Minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah Minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan.
- 4) Dalam penetapan Upah Minimum untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) terdapat pada Upah Minimum tahun berjalan.

2.0 PENUTUP

Untuk memenuhi maksud dan tujuan pemenuhan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Pasal 41 Ayat (1), Gubernur menetapkan Upah Minimum sebagai jaring pengaman. Ayat (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas, a. Upah tanpa tunjangan, dan b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap. Mekanisme Penetapan upah minimum terhadap pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menggunakan formula $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \wedge PDB1)\}$. Mengingat kenaikan harga kebutuhan pokok sulit dikontrol pada setiap daerah di Indonesia, maka sebaiknya pemerintah meninjau kembali tentang penetapan KHL minimal dalam satu kali dalam satu tahun. Untuk kepentingan ketenagakerjaan di Indonesia, agar upah minimum dapat pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Oleh karena itu sebaiknya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan di tinjau kembali dan perlu ada aturan lanjutan yang lebih rinci untuk memperjelas permasalahan tersebut di atas. Sehingga diharapkan semakin baiknya serta dapat terwujudnya hubungan yang harmonis antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Any Suryani, Tanggungjawab Negara Terhadap Korban Perdagangan Orang dan Hak Asasi Manusia, Pustaka bangsa, Mataram, 2014.
- Arief, S., Undang-Undang Hukum Perburuhan Di Indonesia, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1986.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bahder Johan Nasution, Negara Hukum dan hak Asasi Manusia, Mandar Maju, Bandung, 2012.
- Darmawan Triwibowo Cs., Meretas Arah Kebijakan Sosial Baru di Indonesia: Lebih dari Sekedar Pengurangan Kemiskinan, Prakarsa dan LP3ES, Jakarta, 2009.
- Eko Hadi Wiyono, Kamus Bahasa Indonesia Lengkap, Akar Media, Jakarta, 2007.
- Lalu Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*, dalam ZainalAsikin, dkk, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Muhammad Tahir Azhari, *Negara Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Nur Chanifah, *Sistem Upah (Ujrah) yang Berkeadilan Menurut Islam*, Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2013.
- R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Soedarjadi, Hukum Ketenagakerja di Indonesia, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2008.
- Soerjono Soekanto., Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta, 1982.
- Thamrin S, *Hukum Perburuhan*, UIR, Pekanbaru, 1991.
- Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995.
- Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .
- Peraturan Pemerintah RI No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak

Internet

<http://geordy-resistencia-anz.blogspot.com/2012/02/konsep-upah-dalam-kacamata-islam.html>.

<http://maulanaihsan49.blogspot.co.id/>, diakses Tanggal 9 Agustus 2016.

<http://sekartrisakti.wordpress.com/2011/05/15/hubungan-kerja-danperjanjian-kerja-dalam-perspektif-hubungan-industrial/>

[http://bankmakalah-id.blogspot.co.id/2015/05/makalah-hubungan-kerja-dan-perjanjian .html](http://bankmakalah-id.blogspot.co.id/2015/05/makalah-hubungan-kerja-dan-perjanjian.html). diakses tanggal 18 Agustus 2017.

<http://sekartrisakti.wordpress.com/2011/05/15/hubungan-kerja-danperjanjian-kerja-dalam-perspektif-hubungan-industrial/> diakses tanggal 18 Agustus 2017.

[http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-hubungan-kerja dan .html](http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-hubungan-kerja-dan.html).

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL WORK-FAMILY FACTORS ON WORK-FAMILY PSYCHOLOGICAL CONTRACT

Abdul Mutalib Mohamed Azim & Mohd Taib Dora
Kolej Universiti Islam Melaka

Abstract

Psychological contracts, instead of formalisms arising from laws, serve as useful mechanisms to understand employees' perception of employers' obligations at work-family accommodations. Although there are many studies on psychological contract, work-family accommodations are seldom included as the content of the contracts. This study has applied the global psychological contract concept to employers' obligations on work-family accommodations, and henceforth referred to as work-family psychological contract. The aim of this study is to examine the effects of factors, including family-supportive organization perceptions, family-supportive supervisor, flexible work schedule and work-family facilitation of work-family psychological contract fulfillment. Using self-administered questionnaires, data were collected from 257 married employees in media organizations, including broadcasting, advertising, publishing and public relations organizations, in Malaysia. Family supportive organization perceptions, family supportive supervisor, flexible work schedule and work-family facilitation were significantly correlated to work-family psychological contract fulfillment, and explained 51% of the variance in the contract fulfillment. The findings indicate that a family-supportive organization and its provision of flexible work time, as well as employees' work-family facilitation experiences contribute to employees' perception of employers' fulfillment of obligations at work-family accommodations.

Keywords: Family-supportive organization perceptions, family-supportive supervisor, flexible work schedule, work-family facilitation, work-family psychological contract

1.0 INTRODUCTION

The dynamic change prevailing in today's work is that the number of women workers has increased drastically, this indirectly will increase the dual-career couples whereby both partners work. Employed men and women having families may develop psychological agreement or contract with the expectation that their organization may help them achieve a viable balance between work and family responsibilities. Psychological contract has been defined as "an individual's belief regarding the terms and conditions of a reciprocal exchange agreement between the focal person and another party" (Rousseau 1989, p. 123). Smithson and Lewis (2004) found that psychological contracts are a useful mechanism to understand what employee's expectation of family-work benefits. Previous study states that employees will have a positive psychological contract if the organization takes care about their work-family balance (Azim, Ahmad, Silong & Omar, 2012b; Azim, Ahmad, Silong & Omar, 2015)

In the context of work-family support, this exchange relationship may happen when employees allocate their time and energy to the organization, then in return the organization is necessary to weight its obligations in supporting employees integrate work and family demand. In this study, work-family psychological contract (WFPC) refers to the employee's belief pattern regarding the unwritten terms associated with balancing work and family demands in the workplace. These unwritten terms are in the form of promises made by the organization with regards to work-family support. WFPC differs from the formal work-family policy or contract whereby the formal policy sets out explicit terms and conditions while WFPC is cognitive-perceptual in nature. In this study, WFPC refers to the perceptions held by

employees regarding employer's obligations and employee expectations of employers' fulfillment of obligations at work-family accommodations.

Previous studies have shown that employees experienced work domain interference with family domain more than family domain interference with work domain (Aminah & Zoharah, 2008; Yang & Hawkins, 2004; Boyar, Maertz Jr., & Pearson, 2005). Therefore, an organization should provide work-family benefits or programs to support employees in maintaining a balance between work and family roles (Giga & Cooper, 2005). The provision of a family-friendly environment would generate positive perceptions toward the organization among employees. Previous studies have found that supportive human resource practices or culture developed positive psychological contract between employer and employees (Guest, 2004). In dealing with work-family issues, practices such as family-supportive supervisor, flexible work schedule and employees' work-family interface experiences would lead to the belief that the organization will fulfill its promises on work-family accommodations. Smithson and Lewis (2000) found that younger employees had high expectations of work-life balance and some of them engaged in a balanced lives contract in which they are willing to accept less than optimum conditions in exchange for flexibility and reasonable hours, in order to accommodate their family or personal lives.

Despite the importance of supportive practices and the expectations from organizations regarding work-family accommodations, work-family accommodations are seldom included in psychological contract research and hence merit much more attention (Smithson & Lewis, 2004). Thus far there are only two studies that have been published on work-family psychological contract (Abdul Mutalib, Aminah, Zoharah & Abu Daud, 2012; Abdul Mutalib, Aminah, Abu Daud & Zoharah, 2012), although it should be acknowledged that there have been a few studies that have addressed the relationships between the psychological contract as a global concept and remote working (Harwood, 2003) and part time working (Conway and Briner, 2002). Past research on psychological contracts has focused on certain core areas of the exchange relationships, and has neglected a diverse range of other possible aspects (Conway & Briner, 2005). This study investigates the relationships between family supportive organizational perception (FSOP), family supportive supervisor, flexible work schedule, and work-family facilitation, and work-family psychological contract fulfillment.

1.1 Psychological Contract Theory

The origin of the term psychological contract is usually attributed to Argyris (1960) who used it to describe an understanding between a group of employees and their foreman. Although there are several other definitions contemporary researchers favor the definition developed by Rousseau (1995) which refers to an individual's belief regarding the terms and conditions of an exchange relationship with another party. Rousseau and Wade-Benzoni (1994) explained how this type of contract differs from a legal contract whereby the promises and acceptances are beliefs or perceptions. The contract involves promises that have been made and a consideration offered in exchange for it, and hence both parties are bound by a set of reciprocal obligations. Psychological contract theory relies on the norm of reciprocity (Gouldner, 1960) whereby individuals are under the obligation to respond positively to favorable treatments from others.

According to Rousseau and Schalk, (2000), psychological contract refers to employment arrangements between employee and employer about mutual obligations. It is an unwritten set of expectations operating at all times between every employee and the various managers and others in that organization (Schein, 1965). Schein placed considerable emphasis on the matching of expectations between the employee and organization. The matching of expectations and their fulfillment is crucial to attaining positive outcomes such as job satisfaction, commitment and performance.

According to Rousseau (1995), human resource practices play an important role in the psychological contracting process between employees and employers and that women employees and those with family responsibilities may negotiate new psychological contracts that include family responsive benefits. In this study, organizational family support, supervisor support, provision of flexible work schedule are among human resource practices and work-family facilitation can be seen as growth

resulting from the participation in both work and family roles. These factors can contribute to the psychological contracting process between employees and employers and hence the fulfillment of such contract. Based on this norm of reciprocity, it is expected that organizations that provide family support, family supportive supervisor, flexible work schedule and the experience of work-family facilitation are providing treatments that may generate positive beliefs toward psychological contract fulfillment.

Employees with a supportive supervisor may be more likely to believe that the fulfillment of promises will be achieved (Zagenczyk, Gibney, Kiewitn & Restubog, 2008). Therefore, employees with family supportive supervisor may be more likely to perceive contract fulfillment and consequently employees are more likely to have a greater commitment to their organization. Parzefall (2008) found that there is an impact of perceived supportive supervisor fulfillment of psychological contract on employee perceptions of the form of reciprocity underlying the exchange relationship. Therefore, it can be concluded that family-supportive supervisor is one of the agents responsible for fulfilling promises pertaining to work-family related issues, whose support could lead to employee organizational commitment.

1.2 Family Supportive Organizational Perception

The effect of FSOP on WFPC fulfillment is an area of research that has been scarcely examined. FSOP is a global perception that employees form regarding the extent to which the organization is family-supportive (Allen, 2001). Allen (2001) had drawn FSOP from the perceived organizational support (POS) literature. Eisenberger, Huntington, Hutchinson and Sowa (1986) specified POS as employees' "global beliefs concerning the extent to which the organization values their contributions and cares about their well-being" (p. 501). Most of the studies that have examined the relationship between POS and psychological contract did not focus specifically on family support and the work-family component of the contract (Rousseau, 1995; Robinson, 1996; Morrison & Robinson, 1997, Coyle-Shapiro & Conway, 2005; Dulac et al., 2008; Walker, Accadia & Costa, 2016). Dulac, Coyle-Shapiro, Henderson & Wayne (2008), for example, had examined the relationship between POS and psychological contract breach and violation. They found that POS had a negative relationship with the psychological contract breach. Although Taylor, DelCampo & Blancero (2009) had focused on work-family support, their study had examined the relationship between availability of such support and psychological contract fairness and found that there was a significant positive relationship.

Based on the psychological contract theory, employees' perception of organizational support has an impact on the psychological contract fulfillment (Morrison & Robinson, 1997; Coyle-Shapiro & Conway, 2005). Since Allen's (2001) operational definition of FSOP is grounded on perception of organizational support, hence it can be expected that FSOP could influence the psychological contract fulfillment. Thus, FSOP may create a positive evaluation bias whereby employees believe that their employer has fulfilled its obligations regarding work-family issues.

Generally, it can be argued that organizations that are supportive tend to generate among employees' positive beliefs regarding the terms and conditions of a reciprocal exchange agreement between employees and employer. Extending these results to the work-family context of the contract and contract fulfillment, the following hypothesis were formulated.

Hypothesis 1: There is a positive relationship between family-supportive organizational perception and work-family psychological contract fulfillment.

1.3 Supervisor Support

Managerial or supervisor support can be defined as an interpersonal behavior between supervisor and subordinate in which the supervisor gives information, material and emotional support in order to improve the subordinate's work motivation, performance and/ or work effectiveness (Bhantumnavin,

2000). Thomas and Ganster (1995) defined a supportive supervisor as one who empathizes with the employee's desire to seek balance between work and family responsibilities.

A supportive supervisor could be one of the important factors that could influence employee perceptions at the workplace (Bass, Avolio, Jung, & Berson, 2003). Supervisor support is particularly important because it serves as a mechanism that could facilitate the provision of organizational benefits and implementation of supportive programs (Rhoades & Eisenberger, 2002). A family-supportive supervisor is one who is concerned about employee's desire to achieve work-family balance and one who undertakes initiatives to help the employee integrate work and family roles (Thomas & Ganster, 1995). A supportive supervisor could have an important influence on employee work attitudes and behaviors through family-friendly programs (Casper, Harris, Taylor-Bianco & Wayne, 2011). This is because a supervisor, as an agent who delivers organization promises, may be more likely to fulfill the promises they have made to employees (Zagenczyk et al., 2008). Based on the literature, it can be argued that a supportive supervisor may generate among employees' positive perceptions of employee-employer relationships and the following hypothesis was formulated.

Hypothesis 2: There is a positive relationship between family-supportive supervisor and work-family psychological contract fulfillment.

1.4 Flexible Work Schedule

Research has shown that family-friendly policies are associated with the job-related attitudes and personal well-being of employees (Greenberger, Goldberg, Hamill, O'Neil & Payne, 1989; Solomon, 1994 refer Scandura & Lankau). One of these policies is flexible work schedule. Flexible work schedule refers to a schedule that allows an employee to choose the start time of the working day within core hours. This work arrangement is designed to help employees manage their work and family responsibilities. The provision of flexible work schedules in the workplace may increase employees' perceptions that an organization has fulfilled its promises. Since psychological contract has been defined as individual's perceptions regarding promises made, accepted, and relied upon between two parties (Rousseau & Wade-Benzoni, 1994), it is the perception of whether the employee has flexible working hours that initiates the psychological contracting process (Scandura & Lankau, 1997). According to Scandura and Lankau (1997), employees may perceive that the offering of flexible work schedule reflects the organization's concern for employees' work and family roles and that the organization cares about employees, and allows employees to have increased control over their lives since they have the opportunity to work during times more suited to personal needs. Having flexible work schedule available improves employees' perceptions about their employer and increases employees' overall positive feeling toward the employer. There is also a tendency for employees to compare their situation to employees in other organizations that do not offer flexible work schedule, and such comparisons tend to increase the value of the employees' psychological contract with their organization (Scandura & Lankau, 1997).

In the psychological contracting process between employees and employers, human resource practices play an important role (Guest, 2004). Promises or obligations on the part of the employer and expectations of employees regarding work schedule practices serve as important elements in the psychological contracting process to help employees integrate their work and family roles (Scandura & Lankau, 1997). Taylor et al., (2009) found that informal work-family practices, inclusive of alternative work arrangements, have a significant impact on employees' perceptions of psychological contract fairness. It is the perception of whether the employees have temporal flexibility that drives the psychological contracting process. In line with this theoretical perspective, perceptions of flexibility in work schedule may result in increased attachment to the organization. This is because employees perceive the organization offering of flexibility as representing the organization's concern for work and family. This flexibility also allows individuals to feel that they have increased control to work during times more

suiting to personal needs and the freedom in scheduling their work. Hence, an exchange of commitments takes place, with the employer committed to fulfill the organizational obligation (flexible work schedule) in helping employee integrate work and family roles. Based on the literature, the following hypothesis were formulated.

Hypothesis 3: There is a positive relationship between flexible work schedule and work-family psychological contract fulfillment.

1.5 Work-Family Facilitation

Few studies have acknowledged the possibility that work and family can have positive effects on one another (Greenhaus and Parasuraman, 1999). However, more recently researchers have begun to recognize the positive synergies between work and family roles (e.g., McNall, Nicklin, & Masuda, 2010; Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006). Several labels have been used to describe the positive side of work and family interface, including enhancement (Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002), positive spillover (Hanson, Hammer, & Colton, 2006), facilitation (Frone, 2002), and enrichment (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006) which some argue are related but distinct constructs (Wayne, 2009), but which others have used interchangeably.

Work-family facilitation occurs when one's role enhances one's ability to perform another role (Grzywacz & Marks, 2000). Work roles may facilitate family roles when organization provided work environment that is suited to employees in integrating work-family demands (Voydanoff, 2004; Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007). An area of research that lacks attention, namely the effect of work-family facilitation on employees' perception of fulfillment of the work-family psychological contract should be an area that has the potential to expand previous research on psychological contract.

Earlier research has shown an employee who has a status of high facilitation in the direction of work-to-family would have the most favorable perceptions of psychological contract fairness (Frone, 2002). Taylor et al., (2009) investigated the relationship between work-family facilitation and perceptions of psychological contract fairness by Hispanic business professionals from the United States. The results indicate that employees reporting high facilitation in the direction of work-to-family are more likely to report that the psychological contract is fair. When employees experience that their work can benefit their family lives, it means that their organizations are concerned about work-family demands. Hence, it is expected that employees are more likely to report that promises on the part of the organization have been fulfilled, and thus the following hypothesis was formulated.

Hypothesis 4: There is a positive relationship between work-family facilitation and work-family psychological contract fulfillment.

2.0 METHODOLOGY

2.1 Sample

Respondents of this study consist of employees from 15 private media organizations in the Klang Valley, Malaysia. The media organizations were from four sectors, namely advertising, publishing, public relations and broadcasting. Media organizations were selected because employees working in the media industry experienced the greatest work pressure with four of the top ten most stressful media-related jobs (CareerCast.com, 2011). Furthermore, studies have shown that employees who experience job stress also have difficult experiences in handling work and family demands (Lu, Cooper, Kao, Chang, Allen, Lapierre, O'Driscoll, Poelmans, Sanchez & Spector, 2010; Jianwei & Yuxin, 2011; Schieman & Glavin, 2011). The participants were 257 married male and female employees and the respondents of this study are limited to executives and professionals. According to Schieman and Glavin (2011), executive and

professional categories as compared to other job categories, were reported to experience more work-family conflict.

2.2 Instrumentation

FSOP was measured using five high-loading items from the scale developed by Allen (2001). Response options, ranging from strongly disagree (1) to strongly agree (5) were used. This scale measures the degree to which employees' perceive the organization as interested in helping employees achieve a viable balance between work and family life. Examples of items are "Leave early to attend to family matters" and "Receive family-related phone calls while at work". This measure has a reliability coefficient of .82.

Family-supportive supervisor was measured using four high-loading items from the scale developed by Shinn, Wong, Simko & Ortiz-Torres (1989) and used by Thomas and Ganster (1995). This scale measures the degree to which the supervisor is sympathetic and willing to help employees in integrating work and family responsibilities. This measure requires employees to indicate the extent to which they agree with the statements using five-point response options ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Examples of items include "My supervisor juggled tasks or duties to accommodate my family responsibilities", and "My supervisor was critical of my efforts to combine work and family". The reliability coefficient of this measure is .90.

Flexible work schedule was measured using four items. This scale is similar to that of Clark's (2001) temporal flexibility scale. This scale measures the degree to which the employees' have discretion in their work schedules. This measure requires employees to indicate the extent to which they agree with the statements using five-point response options ranging from strongly disagree (1) to strongly agree (5). Sample items include "I am able to arrive and depart from work when I want" and "I am free to work the hours that are best for my schedule". The reliability coefficient of this scale is .86.

Work-family facilitation was measured using seven items developed by Greenhaus and Powell (2006). The scale measures the degree to which an individual's engagement in one social system (work) contributed to growth in another social system (family). Employees were requested to indicate the extent to which they agree with the statements using response options ranging from strongly disagree (1) to strongly agree (5). Sample items include "I have developed skills in my job that are useful at home" and "My income from work enables me to make purchases that meet my family's needs". The reliability coefficient of this scale is .89.

WFPC was measured using a composite measurement scale. This scale is similar to the scale used by Coyle-Shapiro and Conway (2005), which requests participants to check from a list, work-family accommodations (e.g. flexible leave, flexible start and end time, and early departure from work to attend to family matters) that they believe the organization has promised to provide. Employees were requested to indicate the extent to which the organization has fulfilled the obligations checked using response options ranging from 'Not fulfilled' (1) to 'Very well fulfilled' (5). Three high-loading items were used for this measurement. Sample items included "Leave early to attend to family matters" and "Receive family-related phone calls while at work". The reliability coefficient of this scale is .91.

2.0 RESULTS

Table 1 shows the means, standard deviations, Cronbach alpha values of the variables in the model and correlation coefficients between variables. The Cronbach alpha values for all variables are greater than .60, which means that the reliabilities of the measuring scales are acceptable (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). The Cronbach alpha values ranged from .81 to .91. For convergent validity, the average variance extracted (AVE) value was examined. Since the AVE values were greater than .5, the latent variables have high convergent validity (Fornell & Larcker, 1981). The AVE values ranged from .638 - .801.

Table 1: Descriptive statistics, reliability and validity measures, and correlation coefficients

Variables	Mean	S.D.	Items	CR	α	FSOP	FSS	Flexi	WFF	WFF
FSOP	3.49	.648	4	.873	.82	(.638)				
FSS	3.39	.798	4	.917	.90	.453**	(.736)			
Flexi	3.20	.779	3	.862	.81	.349**	.177**	(.672)		
WFF	3.77	.763	4	.926	.89	.523**	.424**	.203**	(.758)	
WFPC	3.23	.802	3	.924	.91	.525**	.505**	.348**	.472**	(.801)

Note: **p < 0.01, AVE estimates are presented in parenthesis. CR = construct reliability, α =Cronbach's alpha; FSOP = Family supportive organizational perception; FSS = Family-supportive supervisor; Flexi = Flexible work schedule; WFF = Work-family facilitation; WFPC = Work-family psychological contract

The measurement model fits the data relatively well since the χ^2/df for this measurement model was less than 5 and close to 2 ($\chi^2=2.45$). In addition, RMSEA= .075 which is within the range .01 to .08, suggesting a model fit (Kline, 2010). The incremental fit index (IFI) of .939, Tucker-Lewis coefficient index (TLI) of .924, and comparative fit index (CFI) of .938 are all greater than .90 and they are indicative of model fit (Byrne, 2009). Meanwhile, the PGFI which is greater than .5 also indicates that the model fits the data. (Figure 1).

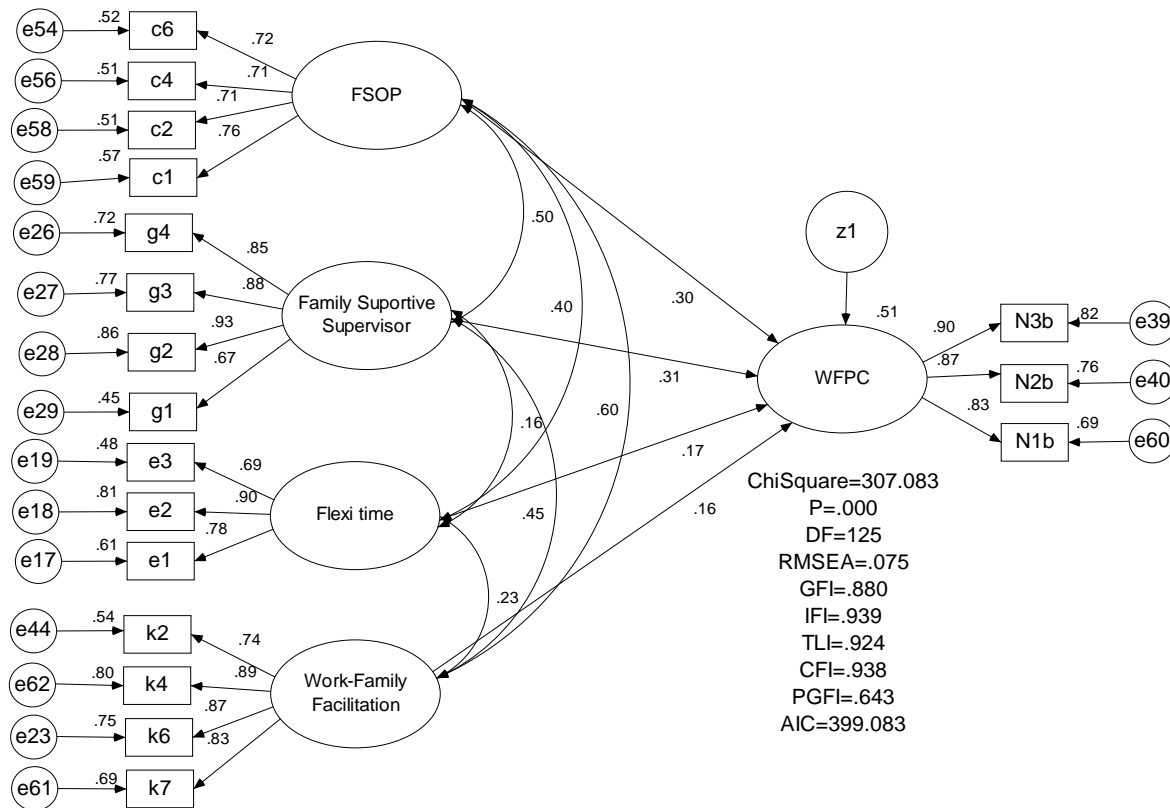


Figure 1: Estimated path coefficients of the model

The paths for the relationships between the independent and dependent variables in the model are shown. Based on the significant regression coefficients (Table 2) for the relationships between FSOP, family-supportive supervisor, flexible work schedule, work-family facilitation and WFPC, all the research hypotheses are supported. The independent variables, FSOP, family-supportive supervisor, flexible work schedule, and work-family facilitation, contributed 51% of the variance in WFPC ($R^2=.51$) indicating that the independent variables play important roles in explaining WFPC.

Table 2: Standardized Regression Coefficients

Dependent variables	Independent variables	Regression coefficients
WFPC	FSOP	.305***
WFPC	FSS	.307***
WFPC	Flexi	.174**
WFPC	WFF	.160**

*** $p < .001$; ** $p < .05$

Note: FSOP = Family supportive organizational perception; FSS = Family-supportive supervisor; Flexi = Flexible work schedule; WFF = Work-family facilitation; WFPC = Work-family psychological contract

3.0 DISCUSSION

The present study developed and tested a research model that investigated the effects of FSOP, family-supportive supervisor, flexible work schedule, work-family facilitation on WFPC. The results of the study support the hypothesis that FSOP increases WFPC fulfillment. Similar findings were reported by Dulac et al., (2008) where employees who perceived that their organization is supportive, are more likely to perceive that their work-family psychological contract have been fulfilled. This study also found that there is a significant relationship between family-supportive supervisor and WFPC. This indicates that supportive supervisors are particularly important because they serve as agents for providing organizational benefits and implementing policies (Rhoades & Eisenberger, 2002). The positive relationship between flexible work schedule and WFPC indicates that a flexible work schedule may increase an employee's belief that the organization has fulfilled its promises in terms of work-family benefits. Similar findings have been reported by Scandura and Lankau (1997) and Taylor *et al.* (2009). The positive relationship between work-family facilitation and WFPC supports the findings obtained by Taylor et al. (2002). Employees' who find that their involvement in work role has contributed to improvement in family role performance and achievement of family needs are more likely to report that their organization has fulfilled their psychological contract in terms of expectations on work-family integration.

The findings of this study have important implications for organizations. The findings demonstrate that organizational support and flexible work schedule contributes to positive perceptions on contract fulfillment by organizations. Employees perceived that their expectations have been met when flexible work schedule is made available to them. Due to the lack of formal work-family policies in private organizations in Malaysia, employers should take proactive steps in providing informal support by ensuring that managers are supportive of employees' family needs to assist employees in managing work and family roles more successfully. Having managers who are supportive will result in positive perceptions of fulfillment of work-family needs. Managers should also realize the importance of positive work-family interface experience among employees since this would also generate positive perceptions on organizations in terms of fulfillment of obligations. Such positive perceptions would be beneficial to organizations since studies have shown that when employees perceive that their expectations have been met they feel more obliged to commit to their organizational expectations (Abdul

Mutalib, Aminah, Zoharah & Abu Daud et al., 2012; Sturges, Conway, Guest & Lieffooghe, 2005; McInnis, 2009) and are more likely to be loyal to the organization (Roehling, Roehling and Moen, 2001). Blomme, van Rheede and Tromp (2010) found that, employees who believed that their organization had fulfilled the promises in terms of helping employees balance their work and family roles, had reduced intention to leave the organization.

The findings from this study contribute to the literature on work-family research as well as psychological contract research in two important ways. First, the findings shed some light on how organizational support and employees' work-family interface experience can influence beliefs regarding organizational obligations, specifically the fulfillment of work-family integration needs. Second, the inclusion of work-family element into the psychological contract stressed the importance of this element in psychological contract research which lacks emphasis in earlier research.

A significant limitation of the present investigation is the limited number of organizations that were studied. The findings may only be generalized to employees working in selected private media organizations as well as employees in the executives and professionals categories. Caution must be exercised in generalizing the findings from this sample to other private organizations in the study area. The design of this study was also limited by its dependence on self-report.

Another theoretical limitation to this study is that WFPC fulfillment can be influenced by factors outside the organization, such as economic, cultural and political factors. Culture plays a significant role in developing individual's psychological contract (Thomas, Au & Ravlin, 2003). Hence, the findings of this study may only be true in the Malaysian context, although it is believed that these findings may be applicable to other groups of executives and professionals with similar economic, cultural and political characteristics.

REFERENCES

- Azim, A. M. M., Ahmad, A., Omar, Z., & Silong, A. D. (2012a). Work-Family Psychological Contract, Job Autonomy and Organizational Commitment. *American Journal of Applied Sciences*, 9 (5), 740-747. DOI: 10.3844/ajassp.2012.740.747
- Azim, A. M. M., Ahmad, A., Omar, Z., & Silong, A. D. (2012b). Mediating Effect of Work-Family Psychological Contract in the Relationship between Flexible Work Schedules and Organizational Commitment. *Archives Des Sciences*, 65(3), 73-81. ISSN 1661-464X
- Azim, A. M. M., Ahmad, A., Omar, Z., & Silong, A. D. (2015). Does Psychological Contract on Work-family Benefits Improve Employee Commitment? *Asian Social Science*; 11(13), 71-83.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. DOI: 10.1177/014920630302900107
- Aminah, A., & Zoharah, O. (2008). Gender difference in work-family conflict and family friendly employment policy practice. *The International journal of the Humanities*, 6(3), 15-26. ISSN: 1447-9508
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organisational Behaviour*. Homewood, Ill: Dorsey.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D.I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218. DOI: 10.1037/0021-9010.88.2.207.
- Blomme, R., Van Rheede, A. & Tromp, D. (2010). The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: A research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 144-162. DOI: 10.1080/09585190903466954
- Bhanthumnavin, D. (2000). *The tree of morality theory: Research and human in psychological and behavioral aspects* (3rd ed). Bangkok: National Institute of Development Administration. www.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/download/2079/1724.

- Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7), 919-925. doi: 10.1016/j.jbusres.2003.11.005, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.005>.
- Byrne, B. M. (2009). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nded.). New York: Routledge/Taylor & Francis. ISBN-10: 0805841040,
- Carlson, D. S., Kacmar, M., Wayne, J., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 1-13. doi: 10.1016/j.jvb.2011.04.011, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.011>.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365. doi: 10.1006/jvbe.2000.1759, <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behaviour*, 61, 279-301. doi:10.1006/jvbe.2001.1857.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. NY, U.S.: Oxford University Press. ISBN-10:0199280657.
- Coussey, M. (2000). *Getting the right work-life balance*. London: Chartered Institute of Personnel Directors. ISBN-10: 0852928955.
- Coyle-Shapiro, J. A-M., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: An examination of psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90, 774-781. doi: 10.1037/0021-9010.90.4.774, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774>
- Dulac, T., Coyle-Shapiro, J. A-M., Henderson, D., & Wayne, S. (2008). Not all responses to breach are the same: Interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1079-1098. DOI: 10.5465/AMJ.2008.35732596
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. http://eisenberger.psych.udel.edu/files/22_Perceived_Organizational_Support.pdf
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 48, 39-50. doi: 10.2307/3151312, <http://dx.doi.org/10.2307/3151312>
- Frone, M. R. (2002). Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, D.C.: American Psychological Association. ISBN: 978-1-55798-927-7
- Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2005). The development of psychosocial capital in organizations: Implications for work and family life. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (pp. 429-443). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Access on 9 Feb. 2009 at, <http://books.google.com.my/books>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178. <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2092623?uid=3738672&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101029471223>
- Greenberger, E., Goldberg, W. A., Hamill, S., O'Neil, R., & Payne, C. K. (1989). Contributions of a supportive work environment to parents' well-being and orientation to work. *American Journal of Community Psychology*, 17(6), 755-783, DOI: 10.1007/BF00922737

- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). *Research on work, family, and gender: Current status and future directions*. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of Gender and Work* (pp.391-412). Newbury Park, CA: Sage.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. DOI: 10.5465/AMR.2006.19379625.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126. <http://www.ssc.wisc.edu/cde/cdewp/99-03.pdf>
- Guest, D. E. (2004). The Psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology: An international review*, 53(4), 541-555. doi: 10.1111/j.1464-0597.2004.00187.X, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00187.X>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7thEd.). New Jersey: Prentice-Hall. Inc. ISBN-10: 9780138132637
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265. DOI: 10.1037/1076-8998.11.3.249
- Harwood, R. (2003). The psychological contract and remote working. An interview with Denise Rousseau. *Ahoy Magazine*, January 2003. Retrieved on May 12, 2010 from www.odysseyzone.com/news/hot/rousseau.htm
- Jianwei, Z., & Yuxin, L. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business & Management*, 6(1), 89-103. ISSN: 1833-8119
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press. ISBN-10: 9781606238776
- Lu, L., Cooper, C. L., Kao, S-F., Chang, T-T., Allen, T. D., Lapierre, L. M., O'Driscoll, M. P., Poelmans, S. A. Y., Sanchez, J. I., & Spector, P. E. (2010). Cross-cultural differences on work-to-family conflict and role satisfaction: A Taiwanese-British comparison. *Human Resource Management*, 49(1), 67-85. doi: 10.1002/hrm.20334, <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20334>
- McInnis, K. J., Meyer, J. P., & Feldman, S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 165-180. Doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.007, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.007>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business & Psychology*, 25, 381-396, DOI: 10.1007/s10869-009-9141-1.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256, <http://www.jstor.org/discover/10.2307/259230?uid=3738672&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101202663617>
- Parzefall, M. R. (2008). Psychological contract and reciprocity: A study in a Finnish context. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1703-1719. doi: 10.1080/09585190802295272, <http://dx.doi.org/10.1080/09585190802295272>.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714. doi.apa.org/journals/apl/87/4/698.pdf
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599. <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2393868?uid=3738672&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101202663617>
- Roehling, P. V., Roehling, M. V., & Moen, P. (2001). The relationship between work-life policies and practices and employee loyalty: A life course perspective. *Journal of Family and Economic Issues*, 21(22), 141-171.

- <http://www.soc.umn.edu/~moen/PDFs/Relationship%20between%20work-life%20policies%20and%20practices%20and%20employee%20loyalty.pdf>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139. doi: 10.1007/BF01384942, <http://dx.doi.org/10.1007/BF01384942>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications Inc. (Chapter 1)
- Rousseau, D. M., & Wade-Benzoni, K. A. (1994). Linking strategy and human resource practices: How employee and customer contracts are created. *Human Resource Management*, 33, 463-489, ISSN: 00904848
- Rousseau, D. M., & Schalk, R. (Eds.) (2000). *Psychological contracts in employment: Cross-national perspectives*. Thousand Oaks, CA: Sage. (Chapter 2)
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 369-386. <http://www.jstor.org/discover/10.2307/3069352?uid=3738672&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101202663617>
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1, [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1)
- Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. ISBN-10: 0136413323
- Schieman, S., & Glavin, P. (2011). Education and work-family conflict: explanations, contingencies and mental health consequences. *Social Forces*, 89(4), 1341-1362. 10.1093/sf/89.4.1341, <http://dx.doi.org/10.1093/sf/89.4.1341>
- Shinn, M., Wong, N. W., Simko, P. A., & Ortiz-Torres, B. (1989). Promoting the wellbeing of working parents: Coping, social supports, and flexible job schedules. *American Journal of Community Psychology*, 17, 31-55. doi: 10.1007/BF00931201
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? Young people's expectations of work. *Personnel Review*, 29(6), 680-702. Doi: 10.1108/00483480010296465
- Smithson, J., & Lewis, S. (2004). The psychological contract and work-family. *Organization Management Journal*, 1(1), 70-80. doi: 10.1057/omj.2004.15, <http://dx.doi.org/10.1057/omj.2004.15>
- Solomon, C. M. (1994). Work/family's failing grade: Why today's initiatives aren't enough. *Personnel Journal* 73(5), 72-87. <http://www.workforce.com/article/19940501/NEWS02/305019986>
- Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Lieffooghe, A. (2005). Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 821-838. doi: 10.1002/job.341, <http://dx.doi.org/10.1002/job.341>
- Taylor, B. L., DelCampo, R. G., & Blancero, D. M. (2009). Work-family conflict facilitation and the role of workplace support for U.S. Hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 643-664. doi:10.1002/job.605, <http://dx.doi.org/10.1002/job.605>
- Thomas, D. C., Au, K. & Ravlin, E. C. (2003), Cultural variation and the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 451-471. doi: 10.1002/job.209, <http://dx.doi.org/10.1002/job.209>
- Thomas, L., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.6
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300. <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/12466/02.pdf?sequence=5>

- Voydanoff, P. (2004). The effects of work and community resources and demands on family integration. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 7-23. DOI: 10.1037/1076-8998.9.4.275
- Walker, A., Accadia, R., & Costa, B. M. (2016). Volunteer retention: The importance of organisational support and psychological contract breach. *Journal Of Community Psychology*, 44(8), 1059-1069.
- Wayne, J. H. (2009). *Cleaning up the constructs on the positive side of the work–family interface*. In D. R. Crane & J. Hill (Eds.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives*. Lanham, MD: University Press of America ISBN: 076184435X
- Yang, C., & Hawkins, A. J. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66, 1300-1316. <http://www.redhotjam.com/hrm/7.pdf>
- Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Kiewitz, C., & Restubog, S. L. D. (2008). Supervisors, mentors, and role models: do they reduce the effects of psychological contract breach? *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1-6. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2009.00097.x

PENDIDIKAN KARAKTER DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Hasnati
Universitas Lancang Kuning- Pekanbaru-Indonesia
e-mail : *hasnati@unilak.ac.id*

Abstrak

Pendidikan adalah media yang digunakan banyak orang dalam upaya menyalurkan ilmu pengetahuan, budaya dan tingkah laku keseharian. Dunia pendidikan menjadi salah satu cara dalam mentransformasikan baik itu nilai-nilai perilaku serta ilmu pengetahuan dalam upaya perbaikan, penguatan dan penyempurnaan terhadap semua kemampuan dan potensi yang dimiliki manusia. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia hingga terwujud peradaban suatu bangsa maka dibutuhkan pribadi-pribadi yang berkarakter, sehingga dalam pembentukan karakter pribadi tersebut tidak cukup hanya terfokus pada pendidikan akademik saja melainkan diimbangi dengan pengetahuan moral, etika, budaya serta spiritual

Kata kunci : Pendidikan Karakter, Sumber Daya Manusia

1.0 LATAR BELAKANG

Sebagai Negara yang besar, dengan sumber daya alamnya yang melimpah Indonesia memiliki potensi besar untuk menjadi salah satu bangsa yang maju dan berkembang dan itu semua dapat terwujud tentunya dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan memiliki visi yang jelas dan terarah untuk kemajuan Bangsa.

Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu kemajuan suatu bangsa. Dalam perjalanannya salah satu pendekatan dalam meningkatkan potensi dan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Proses pendidikan yang diterima sejak kecil hingga dewasa berasal dari berbagai lini mulai dari orang tua, sekolah atau perguruan tinggi, tempat bekerja hingga lingkungan sekitar

Pendidikan dapat juga dimaksudkan sebagai upaya manusia untuk membentuk kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan yang ada dalam masyarakat. Hal ini sesuai dengan UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 3, yang menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa . Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berdasarkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional tersebut, jelas bahwa pendidikan di setiap jenjang, mulai dari pendidikan usia dini, dasar, menengah sampai pendidikan tinggi harus diselenggarakan secara sistematis guna mencapai tujuan tersebut. Hal tersebut berkaitan dengan pembentukan karakter peserta didik sehingga mampu bersaing, beretika, bermoral, sopan santun dan berinteraksi dengan masyarakat.

Akbar, Ali Ibrahim: 2003 mengatakan bahwa berdasarkan penelitian di Harvard University Amerika Serikat, [1] mengungkapkan bahwa kemampuan teknis (hard skill) hanya memberikan kontribusi sekitar 20 % terhadap kesuksesan seseorang, selebihnya sekitar 80 % ditentukan oleh soft skill dan itu artinya karakteristik seseorang memiliki porsi yang lebih besar sebagai penentu sukses tidaknya

seseorang. Hal ini mengisyaratkan bahwa mutu pendidikan karakter peserta didik sangat penting untuk ditingkatkan.

Karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat.

Pendidikan karakter adalah suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa (YME), diri sendiri, sesama, lingkungan, maupun kebangsaan sehingga menjadi manusia insan kamil. Dalam pendidikan karakter di sekolah, semua komponen (*stakeholders*) harus dilibatkan, termasuk komponen-komponen pendidikan itu sendiri, yaitu isi kurikulum, proses pembelajaran dan penilaian, kualitas hubungan, penanganan atau pengelolaan mata pelajaran, pengelolaan sekolah, pelaksanaan aktivitas atau kegiatan ko-kurikuler, pemberdayaan sarana prasarana, pembiayaan, dan ethos kerja seluruh warga dan lingkungan sekolah.

Akhir-akhir ini situasi sosial dan kultural masyarakat semakin mengkhawatirkan. Hancurnya nilai-nilai moral, merebaknya ketidakadilan, menjamurnya kasus korupsi, terkikisnya rasa solidaritas telah terjadi dalam dunia pendidikan. Hal ini, dapat merendahkan harkat dan martabat manusia. Munculnya degradasi moral sumber daya manusia di era digital saat ini, antara lain karena pendidikan dan pengembangan karakter sumber daya manusia yang mulai terabaikan. Padahal sebenarnya hal ini sangat diperlukan dalam pembentukan dan pembinaan karakter dan moral bangsa. Pendidikan harusnya ditempatkan sebagai proses pembentukan karakter dan peradaban dengan cara memberikan pemahaman-pemahaman akan prinsip nilai, moral, etika dan ilmu pengetahuan.

Dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi penurunan kualitas sumber daya manusia saat ini, maka pendidikan menjadi salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan dalam membentuk karakter kepribadian seseorang. Karakteristik seseorang akhirnya sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang ia dapatkan dan pelajari selama ini.

2.0 PEMBAHASAN

2.1 Hakekat Pendidikan Karakter

Pada hakekatnya pendidikan memiliki tujuan untuk membantu manusia menjadi cerdas dan tumbuh menjadi insan yang baik. Ajat sudrajat: 2011 mengatakan bahwa sepanjang sejarahnya, diseluruh dunia ini pendidikan pada hakekatnya memiliki dua tujuan yaitu; membantu manusia untuk menjadi cerdas dan pintar (*smart*), dan membantu mereka menjadi manusia yang baik (*good*).

Menjadikan manusia cerdas dan pintar, boleh jadi mudah melakukannya, tetapi menjadikan manusia agar menjadi orang yang baik dan bijak, tampaknya jauh lebih sulit atau bahkan sangat sulit. Marsito dalam Jarot Tri Bowo Susanto: 2011 berpendapat bahwa pendidikan budaya dan karakter adalah pendidikan yang mengembangkan nilai-nilai budaya dan karakter bangsa pada diri peserta didik sehingga mereka memiliki nilai dan karakter sebagai karakter dirinya, mampu menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sebagai anggota masyarakat dan warga negara yang religius, nasionalis, produktif dan kreatif. Oleh karena itu, keluaran pendidikan karakter adalah individu yang berperilaku berdasarkan nilai-nilai luhur yang berasal dari budaya luhur bangsa Indonesia

Nilai-nilai luhur Indonesia yang dimaksud tentunya budaya ketimuran Indonesia yang sangat kental dengan religius, etika dan moral yang menjadi landasan yang kemudian dipadu-padankan dengan ilmu pengetahuan serta bakat setiap individu sehingga melahirkan karakter diri yang unggul cerdas dan inovatif

Fenomena yang terjadi saat ini adalah dimana pribadi yang sukses adalah pribadi yang pintar, sehingga pembelajaran hanya terfokus pada peningkatan intelektual semata. Sumber daya manusia yang dihasilkan pada akhirnya adalah pribadi dengan otak yang cerdas akan tetapi sikap, perilaku, pola hidup sangat kontras dengan otak yang dimiliki. Sehingga saat ini banyak sekali dijumpai mereka yang pintar

tetapi kemudian gagal dalam kehidupan kerja dan sosialnya. Krisis ini dapat diartikan sebagai krisis multidimensional yang merupakan salah satu dampak dari terbelahnya pola pendidikan. Jawaban atas krisis ini tentu adalah sebuah pola yang dapat menggabungkan 3 kecerdasan sekaligus, tidak cukup intelektual saja melainkan emosional maupun spiritual atau yang lebih dikenal dengan IQ, EQ dan SQ

Djoko Santoso: 2011 mengemukakan di lain sisi pendidikan karakter wajib ada di dalam kerangka dasar semua unsur pendidikan sampai di perguruan tinggi. Mengapa demikian?, pendidikan karakter adalah landasan bagi budaya akademik, karena ilmu pada prinsipnya dapat kita pandang dalam persepektif moral dan social sehingga akan terkait langsung dengan perspektif kehidupan berbangsa dan bernegara.

Pada akhirnya dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia inilah yang menjadi pemicu kesuksesan baik pribadi, institusi ataupun instansi hingga ke bangsa Indonesia. Salah satu upaya tepat dalam pengembangan sumber daya manusia ini tentunya melalui pendidikan yang diterima, dipahami dan diserap oleh sumber daya manusia itu sendiri. Dan pendidikan yang paling tepat adalah pendidikan karakter yang mentransformasikan ilmu pengetahuan, nilai-nilai, serta spiritual secara bersamaan.

3.0 PERANAN PENDIDIKAN KARAKTER DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan salah satu bentuk realisasi integrasi ekonomi. Penerapan MEA tidak hanya berdampak pada sektor perdagangan tetapi juga semua sektor. Salah satu aspek yang perlu disiapkan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas yang dimaksud tidak hanya manusia yang unggul dalam aspek intelektual namun juga kepribadian yang baik. Salah satu upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilakukan melalui jalur pendidikan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Karakter merupakan sifat-sifat kejiwaan yang membedakan seseorang dengan yang lain. Selanjutnya menurut Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Kurikulum (2010: 3) karakter adalah watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebajikan (*virtues*) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak.

Zuriah dalam Isnaini Subekti: 2016 mengatakan bahwa pendidikan karakter juga memuat mengenai pendidikan afektif, pendidikan nilai-nilai dan juga pendidikan moral. Pendidikan afektif mengembangkan aspek emosi atau perasaan yang umumnya terdapat dalam pendidikan humaniora dan seni. Namun dihubungkan dengan system nilai-nilai hidup, sikap dan keyakinan untuk mengembangkan moral dan watak seseorang. Pendidikan nilai-nilai membantu untuk mengenali, memilih dan menetapkan nilai-nilai tertentu sehingga dapat digunakan sebagai landasan pengambilan keputusan untuk berperilaku secara konsisten dan menjadi kebiasaan dalam hidup bermasyarakat. Sementara pendidikan moral mengembangkan pola perilaku seseorang sesuai dengan kehendak masyarakatnya. Kehendak ini berwujud moralitas atau kesusilaan yang berisi nilai-nilai dan kehidupan yang berada dalam masyarakat. Sehingga dalam pendidikan karakter seseorang dapat dikatakan berkarakter atau berwatak jika telah berhasil menyerap nilai-nilai dan keyakinan yang dikehendaki masyarakat serta digunakan sebagai kekuatan moral dalam hidupnya

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional, Badan Penelitian dan Pengembangan Kurikulum (2010: 6) untuk lebih memperkuat pelaksanaan pendidikan karakter pada satuan pendidikan telah teridentifikasi 18 nilai yang bersumber dari agama, Pancasila, budaya, dan tujuan pendidikan nasional, yaitu: (1) religius, (2) jujur, (3) toleransi, (4) disiplin, (5) kerja keras, (6) kreatif, (7) mandiri, (8) demokratis, (9) rasa ingin tahu, (10) semangat kebangsaan, (11) cinta tanah air, (12) menghargai prestasi, (13) bersahabat/komunikatif, (14) cinta damai, (15) gemar membaca, (16) peduli lingkungan, (17) peduli sosial, (18) tanggung jawab.

Pada akhirnya pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk dan mengembangkan karakter sumber daya manusia. Penguatan pendidikan tersebut tidak cukup hanya mengacu pada intelektual saja

melainkan dibutuhkannya keseimbangan akan 3 potensi dasar yang dimiliki sumber daya manusia itu sendiri yakni intelektual, emosional dan spiritual (IQ, EQ dan SQ) Pendidikan Karakter yang kemudian disingkat PPK menjadi salah satu pola pendidikan karakter yang diarahkan oleh pemerintah saat ini.

Dalam Perpres ini disebutkan, Penguatan Pendidikan Karakter adalah gerakan pendidikan dibawah tanggung jawab satuan pendidikan untuk memperkuat karakter peserta didik melalui harmonisasi olah hati, olah rasa, olah pikir dan olah raga dengan pelibatan dan kerjasama antara satuan pendidikan, keluarga dan masyarakat sebagai bagian dari Gerakan Nasional Revolusi Mental.

PPK menurut Perpres yang juga diberlakukan untuk seluruh Perguruan Tinggi di Indonesia memiliki tujuan yakni :

1. Membangun dan membekali peserta didik sebagai generasi emas Indonesia Tahun 2045 dengan jiwa Pancasila dan pendidikan karakter yang baik guna menghadapi dinamika perubahan di masa depan
2. Mengembangkan platform pendidikan nasional yang meletakkan pendidikan karakter sebagai jiwa utama dalam penyelenggaraan pendidikan bagi peserta didik dengan dukungan pelibatan public yang dilakukan melalui pendidikan jalur formal, non formal dan informal dengan memperhatikan keberagaman budaya Indonesia
3. Merevitalisasi dan memperkuat potensi dan kompetensi pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, masyarakat dan lingkungan keluarga dalam mengimplementasikan PPK

Dalam penerapan PPK ini sendiri, kerjasama antara lembaga pendidikan, orang tua, maupun masyarakat menjadi kunci kesuksesan terbentuknya pribadi berkarakter. Budaya yang ditanamkan pada diri peserta didik hendaklah budaya pendidikan karakter dengan pendekatan melalui harmonisasi olah hati, olah rasa dan olah raga yang dewasa ini juga dikenal dengan pendekatan terhadap IQ (Intelektual Quotient), EQ (Emotional Quotient) dan SQ (Spritual Quotient) dan juga telah banyak dikemas dalam bentuk training oleh beberapa ahli motivasi. Media training itu sendiri juga bisa dijadikan sebagai penguatan dari pola pendidikan karakter yang dilakukan di lembaga pendidikan tersebut. Di Indonesia sendiri, yang paling terkenal dalam pelaksanaan pendidikan karakter non-formal berupa media training meliputi Training Emosional dan Spiritual dari ustadz Abdullah Gumnastiar (Aa Gym) dan Training ESQ dari Dr (HC) Ari Ginanjar Agustian.

Tentunya dengan penggabungan strategi yang digunakan oleh lembaga pendidikan kemudian bermitra dengan lembaga non-formal yang focus pada pendidikan karakter, maka diharapkan di tahun-tahun mendatang terciptanya generasi emas yakni generasi yang berkarakter, generasi yang unggul, kreatif dan inovatif.

4.0 PENUTUP

Merujuk pada hal yang telah disampaikan, pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam upaya pembangunan sumber daya manusia, hal ini mengingat pendidikan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi faktor input dominan dalam upaya pembangunan bangsa Indonesia. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan hal tersebut, pendidikan seharusnya mendapat prioritas, karena melalui upaya ini dapat dihimpun sumber daya manusia yang memadai secara kualitas

Pemerintah, pihak pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua, masyarakat, pada akhirnya sangat berperan penting dalam menjalankan strategi pendidikan karakter yang akan diajarkan kepada peserta didik. Dimana pola pendidikan apapun yang diajarkan, diberikan dan disalurkan kepada peserta didik akan mencetak seperti apa peserta didik itu kedepan dan pada akhirnya akan menjadi faktor penentu majunya dan berkembangnya suatu Bangsa. Unggul sumber daya manusia suatu bangsa maka unggul pula bangsa tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Ali Ibrahim.(2000). *Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Modern*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ajat Sudrajat.(2011). *Mengapa Pendidikan Karakter ?*. Jurnal Pendidikan Karakter, Tahun1, Vol 1, Oktober 2011
- Ary Ginanjar Agustian.(2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta.Indonesia. Penerbit Arga
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kurikulum.(2010). *Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa Pedoman Sekolah*. Jakarta: Kemendiknas.
- Djoko Santoso.(2011). *Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi*, Suara Guru, dalam (<https://suaraguru.wordpress.com/2011/05/20/pendidikan-karakter-di-perguruan-tinggi>)
- Marsito, (2011). *Pendidikan Karakter dan Karakter Bangsa di SMA*, [www.dispora-ds.or/pendidikan-karakter](http://www.dispora-ds.or.id/pendidikan-karakter). Dalam Jarot Tri Bowo Susanto. 2013. *Karakter dan Pemahaman Pendidikan Karakter Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Melalui Pembelajaran Strategi Belajar Mengajar Berkarakter*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, Dinamika Pendidikan, Vol VIII, No 1, Juni 2013, hlm 11-25
- Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional.(2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia:Edisi keempat*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Zuriah, N.(2011). *Pendidikan Moral & Budi Pekerti dalam Perspektif Perubahan*. Jakarta. PT. Bumi Aksara, dalam Isnaini S, dkk.2016. *Peran Pendidikan Karakter Dalam Pembentukan SDM Berkualitas Dalam Menghadapai Masyarakat Ekonomi Asean*. Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan, Inovasi Pembelajaran Berbasis Karakter Dalam Menghadapi MEA
- Humas Sekretariat Kabinet Indonesia.(2017). Inilah Materi Perpres No 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter. Dalam <http://setkab.go.id/inilah-materi-perpres-no-87-tahun-2017-tentang-penguatan-pendidikan-karakter/>

MAKALAH CARA UNTUK MENUMBUHKAN PRILAKU SADAR AKAN BERKONSTITUSI MELALUI STRATEGI PEMBERIAN TANGGUNG JAWAB

Dra.Esther,M.H
SMK Negeri 3 Pekanbaru

1.0 LATAR BELAKANG

Di era reformasi ini masih banyak masyarakat Indonesia yang sudah tidak mau peduli akan pentingnya untuk mempelajari dan mengamalkan konstitusi, bahkan banyak juga yang tidak mengetahui makna dari konstitusi itu sendiri. Selain itu pada saat sekarang ini semakin banyak masyarakat Indonesia yang mengabaikan akan arti pentingnya dari Pancasila sebagai Dasar Negara dan UUD 1945 sebagai konstitusi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dan bukan hanya itu saja, melainkan banyak juga masyarakat yang tidak mengetahui makna dari Dasar Negara dan konstitusi tersebut.

Hal ini dibuktikan dengan banyaknya kasus-kasus kejahatan yang terjadi di masyarakat, diantaranya seperti : kasus pembunuhan, kekerasan seksual, pencurian, korupsi dan lain sebagainya, hal ini dikarenakan oleh masyarakat sudah tidak lagi memahami dan tidak mau melaksanakan konstitusi di Negara kita yaitu UUD 1945 yang mana di dalamnya mencakup pasal-pasal yang berisi tentang aturan-aturan dalam berbangsa dan bernegara serta hukuman bagi orang yang melanggar konstitusi .

Agar setiap lembaga dan segenap warga negara dapat melaksanakan kehidupan berbangsa dan bernegara berdasarkan UUD 1945, diperlukan adanya perilaku yang sadar akan betapa pentingnya berkonstitusi dalam penyelenggaraan Negara, dan dalam kehidupan sehari-hari. Untuk menumbuhkan perilaku yang sadar akan konstitusi diperlukan pemahaman terhadap nilai-nilai dan norma-norma dasar yang menjadi materi muatan konstitusi. Pemahaman tersebut menjadi dasar bagi masyarakat untuk dapat selalu menjadikan konstitusi sebagai rujukan dalam bertindak dan berperilaku dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Karena peranan dari konstitusi di dalam masyarakat adalah untuk menjamin adanya kepastian dan keadilan ,dan juga di dalam kehidupan masyarakat senantiasa terdapat perbedaan antara pola-pola perilaku atau tata-kelakuan yang berlaku dalam masyarakat dengan pola-pola perilaku yang dikehendaki oleh norma-norma (kaidah) hukum. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya suatu masalah berupa kesenjangan sosial sehingga pada waktu tertentu cenderung terjadi konflik dan ketegangan-ketegangan sosial yang tentunya dapat mengganggu jalannya perubahan masyarakat sebagaimana arah yang dikehendaki.

Keadaan demikian terjadi disebabkan oleh karena konstitusi yang diciptakan diharapkan dapat dijadikan pedoman (standard) dalam bertindak bagi masyarakat, dan bila tidak ada kesadaran akan berkonstitusi maka cenderung akan membuat orang tersebut tidak ada ketaatan hukum. Sehingga konstitusi yang dibuat diharapkan dapat dijadikan pedoman (standard) dalam bertindak bagi masyarakat, meskipun harus dipaksa akan menjadi sia-sia dikarenakan masyarakat kita tidak sepenuhnya memahami akan betapa pentingnya tujuan dari konstitusi tersebut diciptakan, sehingga timbul ketidaksadaran dalam berkonstitusi. Apabila keadaan tersebut tidak diantisipasi sedini mungkin, maka dapat membahayakan kelangsung roda pemerintahan di suatu negara, khususnya di Negara Republik Indonesia yang tercinta ini. Agar permasalahan tersebut cepat diatasi oleh bangsa kita, maka Penulis merasa tertarik untuk menulis sebuah karya ilmiah yang diberi judul “ Cara Untuk Menumbuhkan Prilaku Yang Sadar Berkonstitusi Melalui Pemberian Tanggung Jawab dan Tugas “.

1.1 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam makalah ini antara lain meliputi :

- 1) Apakah pengertian dan kedudukan konstitusi di sebuah negara?
- 2) Bagaimanakah bentuk-bentuk kesadaran berkonstitusi?
- 3) Bagaimanakah cara untuk menumbuhkan perilaku sadar berkonstitusi?

1.2 Tujuan dari Penulisan Makalah

Tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah untuk :

1. Bagi Tenaga Pengajar, sebagai salah satu bahan pembelajaran untuk mengajar agar dapat menyadarkan perilaku seseorang maupun peserta didik agar selalu mematuhi konstitusi dalam hidup sehari-hari dengan menggunakan metode yang tepat.
2. Bagi seseorang maupun peserta didik agar perilakunya senantiasa menunjukkan kesadaran akan betapa pentingnya konstitusi dalam melakukan proses belajar-mengajar, maupun dalam melakukan aktifitas hidup sehari-hari baik di dalam lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat luas.

2.0 PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Konstitusi dan Kedudukan Konstitusi di Sebuah Negara

Konstitusi berasal dari kata constitution (Bhs. Inggris), constitutie (Bhs. Belanda), constituer (Bhs. Perancis), yang berarti membentuk, menyusun, menyatakan. Dalam bahasa Indonesia, konstitusi diterjemahkan atau disamakan artinya dengan UUD. Konstitusi menurut makna katanya berarti dasar susunan suatu badan politik yang disebut dengan negara. Konstitusi menggambarkan keseluruhan sistem ketatanegaraan suatu negara, yaitu berupa kumpulan peraturan untuk membentuk, mengatur, atau memerintah negara. Peraturan-peraturan tersebut ada yang tertulis sebagai keputusan badan yang berwenang, dan ada yang tidak tertulis berupa konvensi. Dalam konsep dasar konstitusi, pengertian konstitusi:

- 1) Konstitusi itu berasal dari Bahasa Perancis yakni constituer yang berarti membentuk.
- 2) Dalam Bahasa Latin konstitusi berasal dari gabungan dua kata yaitu "Cume" berarti bersama dengan dan "Statuere" berarti membuat sesuatu agar berdiri atau mendirikan, menetapkan sesuatu, sehingga menjadi "constitution".
- 3) Dalam Bahasa Inggris (constitution) konstitusi memiliki makna yang lebih luas yaitu Undang-Undang Dasar. Jadi pengertian dari konstitusi adalah keseluruhan dari peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur secara mengikat cara-cara bagaimana sesuatu pemerintahan diselenggarakan dalam suatu masyarakat.
- 4) Dalam terminologi hukum Islam (Fiqh Siyasah) konstitusi dikenal dengan sebutan DUSTUS yang berarti kumpulan faedah yang mengatur dasar dan kerjasama antar sesama anggota masyarakat dalam sebuah Negara.
- 5) Menurut pendapat James Bryce, mendefinisikan konstitusi sebagai suatu kerangka masyarakat politik (Negara yang diorganisir dengan dan melalui hukum. Dengan kata lain konstitusi dikatakan sebagai kumpulan prinsip-prinsip yang mengatur kekuasaan pemerintahan, hak-hak rakyat dan hubungan diantara keduanya. Dalam perkembangannya, istilah konstitusi mempunyai dua pengertian, yaitu:
 - A. Dalam pengertian luas (dikemukakan oleh Bolingbroke), konstitusi berarti keseluruhan dari ketentuan-ketentuan dasar atau hukum dasar. Seperti halnya hukum pada umumnya, hukum dasar tidak selalu merupakan dokumen tertulis atau tidak tertulis atau dapat pula campuran dari dua unsur tersebut. Sebagai hukum dasar yang tertulis atau Undang-Undang Dasar dan hukum dasar yang tidak tertulis atau yang disebut dengan istilah Konvensi.
 - B. Dalam arti sempit (dikemukakan oleh Lord Bryce), konstitusi berarti piagam dasar atau UUD, yaitu suatu dokumen lengkap mengenai peraturan-peraturan dasar negara. Contohnya adalah UUD 1945.

Sesungguhnya pengertian konstitusi berbeda dengan Undang Undang Dasar, hal tersebut dapat dikaji dari pendapat L.J. Apeldorn dan Herman Heller. Menurut Apeldorn, konstitusi tidaklah sama dengan UUD. Undang-Undang Dasar hanyalah sebatas hukum yang tertulis, sedangkan konstitusi di samping memuat hukum dasar yang tertulis juga mencakup hukum dasar yang tidak tertulis. Dalam perkembangan pemerintahan negara demokrasi, maka UUD dalam suatu negara mutlak adanya karena dengan adanya UUD baik rakyat, pemerintah, maupun penguasa negara dapat mengetahui aturan pokok atau dasar-dasar mengenai ketatanegaraan suatu negara. Jadi kedudukan dari suatu Undang-Undang Dasar di suatu negara sangat penting artinya untuk sebaik- baiknya dalam penyelenggaraan pemerintahan negara, sehingga dalam menjalankan kekuasaan pemerintah atau seseorang sudah mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam konstitusi tersebut.

2.2 Bentuk- Bentuk Kesadaran Berkonstitusi

Adapun bentuk- bentuk dari kesadaran berkonstitusi bagi seseorang yang dapat ditampilkan, meliputi:

1. Kesadaran dan kesediaan untuk mempertahankan dan mengisi kemerdekaan sebagai hak azasi bangsa dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: belajar/bekerja keras untuk menjadi manusia Indonesia yang berkualitas, siap membela negara sesuai kapasitas dan kualitas pribadi masing-masing, dan rela berkorban untuk kepentingan bangsa dan negara.
2. Kesadaran dan pengakuan bahwa kemerdekaan Indonesia sebagai bangsa sebagai rahmat Allah Yang Maha Kuasa dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: selalu bersyukur, tidak arogan, dan selalu berdoa kepada Allah Yang Maha Kuasa.
3. Kepekaan dan ketanggapan terhadap kewajiban Pemerintah Negara untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: bersikap kritis, skeptis, dan adaptif terhadap kebijakan publik perlindungan negara.
4. Kepekaan dan ketanggapan terhadap kewajiban Pemerintah Negara untuk memajukan kesejahteraan umum dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: bersikap kritis, skeptis, dan adaptif terhadap kebijakan public perlindungan negara.
5. Kepekaan dan ketanggapan terhadap kewajiban Pemerintah Negara untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: bersikap kritis, skeptis, dan adaptif terhadap kebijakan publikpencerdasan kehidupan bangsa
6. Kemauan untuk selalu memperkuat keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dengan perwujudan perilaku sehari- hari antara lain meliputi: menjalankan ibadah ritual dan ibadah sosial menurut keyakinan dan agamanya masing-masing dalam konteks toleransi antar umat beragama.
7. Kemauan untuk bersama-sama membangun persatuan dan kesatuan bangsa dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: bersikap tidak primor dialistik, berjiwa kemitraan pluralistik, dan bekerja sama secara profesional.
8. Kemauan untuk bersama-sama membangun jiwa kemanusiaan yang adil dan beradab dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain, meliputi :menghormati orang lain seperti menghormati diri sendiri, memperlakukan orang lain secara proporsional, dan bersikap empatik pada orang lain.

2.3 Cara Untuk Menumbuhkan Prilaku Sadar Berkonstitusi

Untuk menumbuhkan prilaku sadar berkonstitusi terhadap seseorang, maka pemecahan masalah yang saya pilih yaitu dengan menggunakan Metode pemberian tanggung jawab dan tugas terhadap seseorang, maupun peserta didik. Adapun metode ini saya ambil dan claksanakan, karena menurut pertimbangan dan pengamatan di lapangan maka metode tersebut akan dapat menggugah hati nurani seseorang, maupun peserta didik, serta kita sekalian akan pentingnya sebuah konstitusi bagi kehidupan sehari-hari, maupun untuk kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini bisa kita lihat buktinya dimana banyak

keluarga dan Negara yang kacau dalam menjalankan roda pemerintahan maupun aktifitas sehari-hari tanpa dibarengi dengan adanya kesadaran berkonstitusi.

Mengenai kesadaran dalam berkonstitusi bagi seseorang dan para peserta didik sangat penting dimiliki, karena nantinya mereka akan berperan sebagai pemimpin di sebuah Negara tercinta ini untuk menggantikan para pemimpin yang sudah banyak diambang usia pensiun, dan di tangan merekalah estafet dari perjuangan suatu bangsa dan negara. Dan untuk para pemimpin, dengan adanya kesadaran akan berkonstitusi akan dapat membuat pemimpin tersebut memimpin sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dalam pengambilan kebijakan tidak salah ambil tindakan. Di lingkungan sekolah, penerapan akan kesadaran berkonstitusi terhadap negara merupakan langkah yang cukup sulit. Maka dari itu, Penulis sebagai tenaga pengajar berpendapat bahwa pemberian tanggung jawab dan pemberian tugas kepada seseorang maupun peserta didik dan seseorang dapat meningkatkan kesadaran dalam berkonstitusi. Adapun tahapan Operasional Pelaksanaan metode ini, meliputi :

- a. Mengumpulkan beberapa orang atau peserta didik dalam beberapa kelompok.
- b. Menentukan ketua masing-masing kelompok untuk mempermudah pemberian tanggung jawab yang akan diberikan pada waktu pengumpulan tugas.
- c. Penyampaian aturan main dan kinerja yang akan dilakukan kelompok demi kelompok supaya jangan ada kesalahan yang fatal.
- d. Pemberian topik pekerjaan atau tugas maupun tanggung kelompok demi kelompok sesuai dengan kesadaran berkonstitusi.
- e. Menentukan waktu penyelesaian dari tugas maupun tanggung jawab mulai dari awal dilakukan sampai berakhirnya kegiatan selama 2 Jam .
- f. Mengumpulkan tugas maupun pekerjaan yang telah disampaikan pada waktu yang telah ditentukan.
- g. Memberikan reward kepada kelompok atau peserta didik yang duluan mengumpulkan tugas yang telah diberikan, dan memberikan sanksi kepada kelompok yang terlambat menyerahkan pekerjaannya.

3.0 KESIMPULAN

3.1 Pengertian Konstitusi dan Kedudukan Konstitusi di Sebuah Negara

Konstitusi berasal dari kata constitution (Bhs. Inggris) ,constitutie (Bhs. Belanda), constituer (Bhs. Perancis), yang berarti membentuk, menyusun, menyatakan. Dalam bahasa Indonesia, konstitusi diterjemahkan atau disamakan artinya dengan UUD. Konstitusi menurut makna katanya berarti dasar susunan suatu badan politik yang disebut dengan negara. Konstitusi menggambarkan keseluruhan sistem ketatanegaraan suatu negara, yaitu berupa kumpulan peraturan untuk membentuk, mengatur, atau memerintah negara. Peraturan-peraturan tersebut ada yang tertulis sebagai keputusan badan yang berwenang, dan ada yang tidak tertulis berupa konvensi. Bentuk- bentuk **Kesadaran Berkonstitusi**. Adapun bentuk– bentuk dari kesadaran berkonstitusi bagi seseorang yang dapat ditampilkan, meliputi:

1. Kesadaran dan kesediaan untuk mempertahankan dan mengisi kemerdekaan sebagai hak azasi bangsa dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: belajar/bekerja keras untuk menjadi manusia Indonesia yang berkualitas, siap membela negara sesuai kapasitas dan kualitas pribadi masing-masing, dan rela berkorban untuk kepentingan bangsa dan negara.
2. Kesadaran dan pengakuan bahwa kemerdekaan Indonesia sebagai bangsa sebagai rahmat Allah Yang Maha Kuasa dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: selalu bersyukur, tidak arogan, dan selalu berdoa kepada Allah Yang Maha Kuasa.
3. Kepekaan dan ketanggapan terhadap kewajiban Pemerintah Negara untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: bersikap kritis, skeptis, dan adaptif terhadap kebijakan publik perlindungan negara.

4. Kepekaan dan ketanggapan terhadap kewajiban Pemerintah Negara untuk memajukan kesejahteraan umum dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: bersikap kritis, skeptis, dan adaptif terhadap kebijakan public perlindungan negara.
5. Kepekaan dan ketanggapan terhadap kewajiban Pemerintah Negara untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan perwujudan perilaku sehari-hari antara lain: bersikap kritis, skeptis, dan adaptif terhadap kebijakan public pencerdasan kehidupan bangsa. Cara Untuk Menumbuhkan Prilaku Sadar Berkonstitusi

Untuk menumbuhkan prilaku sadar berkonstitusi terhadap seseorang, maka pemecahan masalah yang saya pilih yaitu dengan menggunakan Metod pemberian tanggung jawab dan tugas terhadap seseorang, maupun peserta didik. Adapun metode ini saya ambil dan dilaksanakan, karena menurut pertimbangan dan pengamatan di lapangan maka metode tersebut akan dapat menggugah hati nurani seseorang, maupun peserta didik, serta kita sekalian akan pentingnya sebuah konstitusi bagi kehidupan sehari-hari, maupun untuk kehidupan berbangsa dan bernegara

3.2 Saran

Bahan makalah harus diperbanyak supaya ilmu dan pengetahuan yang didapat lebih banyak. Semoga makalah ini bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Suradi dkk. (2004). *Kewarganegaraan Menuju Masyarakat Madani Kelas 1 SMA*. Jakarta: Yudhistira
- A.T. Soegito, dkk. (2013). *Pendidikan Pancasila*. Revisi Semarang: MKU/ MKDK-LP3. Universitas Negeri Semarang
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia> diakses pada hari Senin, 13 Oktober 2014.
- <http://utari.blogspot.com/2010/01> diakses pada hari Senin, 13 Oktober 2014.
- <http://www.academia.edu/7354934/Pendidikan-Pancasila-dan-Kewarganegaraan> diakses pada hari Kamis, 16 Oktober 2014.
- <http://www.google.com/Buku-Modul-Kuliah-Kewarganegaraan.pdf> diakses pada hari Kamis, 16 Oktober 2014.
- Moh. Mahfud MD, dkk.(2010).Jurnal Konstitusi Volume 7 Nomor 6. Jakarta Pusat.

URGENSI MORAL KEBANGSAAN DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA ALAM (SDA) DI WILAYAH PERBATASAN

Ellydar Chaidir¹
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

1.0 LATAR BELAKANG

Masalah perbatasan antarnegara, merupakan bagian krusial dari ketahanan negara. Oleh karena itu, setiap negara mempunyai kewenangan menentukan batas wilayah yuridiksinya masing-masing. Namun, karena batas luar wilayah negara senantiasa berbatasan dengan wilayah kedaulatan negara lain maka penetapan tersebut harus juga memperhatikan kewenangan otoritas negara lain melalui suatu kerjasama dan perjanjian bilateral. Misalnya, dalam bidang survei dan penentuan batas wilayah darat maupun wilayah laut (kepulauan) antara NKRI dengan negara lain, selama ini telah tertuang dalam bentuk MoU maupun perjanjian-perjanjian penetapan garis batas laut antarnegara.¹

Terkait dengan itu, UUD 1945 (setelah amandemen) khususnya Pasal 25A memerintahkan pembuatan UU kepada pemerintah untuk menentukan batas wilayah negara yang dapat dijadikan pedoman dalam mempertahankan kedaulatan NKRI, memperjuangkan kepentingan nasional, dan keselamatan bangsa, memperkuat potensi, memberdayakan dan mengembangkan sumber daya alam bagi kemakmuran seluruh bangsa Indonesia.¹ Pemilihan bentuk Negara Indonesia sebagai negara kepulauan tidak terlepas dari kenyataan bahwa Indonesia adalah negara kepulauan yang memiliki pulau lebih dari 17.500-an pulau. Mengenai jumlah pulau ini, Mochtar Kusumaatmaja dalam bukunya *Hukum Laut Internasional* menyatakan jumlah pulau-pulau Indonesia 13.000 pulau, Rokhman Dahuri dalam bukunya *Keanekaragaman Hayati Laut Aset Pembangunan Berkelanjutan Indonesia* menyatakan 17.000 dan Mukhtasor dalam bukunya *Pencemaran Pesisir dan Laut* menyatakan 17.500 pulau, sedangkan Melda Kamil dalam bukunya, *Hukum Internasional Hukum yang Hidup*, menuliskan 17.504 pulau.¹ Namun berdasarkan penelitian terakhir tentang pemukhtahiran data terbaru total jumlah pulau dan yang dipertegas dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1996 tentang Perairan Indonesia menjelaskan bahwa “dalam wilayah perairan Indonesia terdapat lebih kurang 17.508 pulau yang berada di bawah kedaulatan Negara Republik Indonesia”, sehingga di sini penulis menggunakan jumlah 17.508 pulau sebagai sebagai dasar dalam menyatakan jumlah seluruh pulau besar dan kecil yang ada di Indonesia.

Dari 17.500-an pulau tersebut, luas daratan Indonesia mencapai 1,9 juta km² dan luas perairan laut kurang lebih 7,9 juta km² dengan panjang garis pantai mencapai 95.181 km. Sembilan puluh dua pulau kecil di antaranya adalah pulau-pulau kecil terluar.¹

Dengan demikian, negara Republik Indonesia merupakan negara pantai (*coastal state*) yang komponen wilayah nasionalnya terdiri atas daratan, lautan (perairan), dan ruang udara (*air space*). Dipandang dari sifat alami, maka lingkungan laut Indonesia memperlihatkan sifat integral antara unsur laut (air) dan darat (tanah). Secara ekologis, hal ini merupakan dasar ilmiah dan alami pula bagi konsep Wawasan Nusantara sebagai perwujudan kesatuan geografis, yang menjadi dasar kesatuan politis, ekonomi, budaya, pertahanan dan keamanan.¹

Masalah penegasan batas wilayah di dalam sebuah UU menjadi semakin penting sejalan dengan terjadinya perubahan yang cepat di berbagai kawasan akibat pengaruh situasi global. Masalah batas wilayah negara bukan hanya menyangkut ancaman dari luar, tetapi juga terkait dengan masalah kedaulatan wilayah dan hak setiap warga negara untuk mengeksploitasi kekayaan alamnya. Karena sumber kekayaan yang makin terbatas sedangkan jumlah penduduk yang semakin besar, maka perbatasan wilayah menjadi sangat sensitif bagi timbulnya perselisihan (*dispute*) dan konflik.¹

Terkait dengan penentuan perbatasan dalam perspektif hukum tata negara (HTN) dan hukum internasional memiliki perbedaan-perbedaan yang sangat khas. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat diakibatkan oleh faktor-faktor yang secara unik (*exclusive*) dimiliki oleh masing-masing negara.¹ Sebagai contoh, bagi negara-negara berkembang, prinsip *uti possidetis* merupakan hal yang krusial dalam penentuan batas wilayahnya, akan tetapi bagi negara-negara Eropa¹ yang bukan bekas kolonialisme, prinsip tersebut dikesampingkan. Oleh sebab itu, maka dalam menentukan perbatasan negara perlu memperhatikan sifat saling keterpengaruhan antar berbagai isu, seperti hak untuk menentukan diri sendiri (*self determination*).¹

Berdasarkan hal di atas diketahui bahwa secara yuridis penentuan titik patok batas wilayah negara antara Indonesia-Malaysia, Timor Leste, dan Papua Nugini didasarkan pada ketentuan asas *Uti Possidetis*. Asas ini menegaskan, bahwa wilayah dari suatu negara baru adalah mencakup semua wilayah bekas penjajah yang melakukan kolonialisme di wilayah tersebut. Namun secara faktual, persoalan batas wilayah negara antara Indonesia dengan Malaysia, khususnya, kerap kali memicu terjadinya ketegangan politik antara kedua negara ini.

Insiden kapal penjaga pantai Tiongkok yang membenturkan diri pada kapal berbendera Tiongkok yang sedang ditarik oleh kapal Kementerian Kelautan dan Perikanan karena diduga melakukan penangkapan ikan yang tidak sah (*illegal fishing*) di Zona Ekonomi Eksklusif Indonesia pada Sabtu, 19 Maret 2016 lalu tidak bisa dianggap sebagai insiden ringan.¹

Di samping tindakan penjaga pantai Tiongkok yang tidak menghormati penegakan hukum yang dilakukan oleh otoritas Indonesia di wilayah hak berdaulat (*sovereign right*) Indonesia, tindakan penjaga pantai Tiongkok tersebut juga mengindikasikan penegasan Tiongkok atas klaim sembilan Garis Putus (*Nine Dash Line*) terhadap Indonesia.

Dalam pengelolaan sumber daya alam (SDA) di wilayah perbatasan juga tak kalah penting untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut. Semua potensi alam yang dapat menghasilkan kesejahteraan dan meningkatkan hajat hidup orang banyak, sangat membutuhkan perhatian pemerintah dalam pengelolaannya. Permasalahan yang selama ini mewarnai pengelolaan sumber daya alam di wilayah perbatasan adalah banyaknya aset SDA yang lebih banyak dikelola dengan prosentasi keuntungan lebih banyak kepada pihak asing. Investasi asing menjadi jalan mudah atas terexploitasinya SDA yang sebenarnya tidak lagi pada tunjangan kepentingan rakyat Indonesia, melainkan semata-mata kepentingan para investor. Sehingga selain *hardskill* yang sudah mumpuni dimiliki oleh putra-putri bangsa Indonesia, tetapi dibutuhkan *softskill* yang tinggi terhadap moral kebangsaan, sehingga dalam setiap kebijakan yang diambil oleh pemerintah maupun dalam implementasinya di masyarakat memiliki satu pemahaman bahwa SDA harus dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan rakyat Indonesia sebagaimana yang diamanahkan oleh konstitusi UUD 1945.

2.0 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka pembahasan dalam makalah ini: bagaimana urgensi moral kebangsaan dalam pengelolaan sumber daya alam di wilayah perbatasan ?

3.0 ASAS-ASAS KEDAULATAN NEGARA DI WILAYAH PERBATASAN

Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Prinsip-Prinsip Hukum Internasional Mengenai Hubungan Persahabatan dan Kerjasama Sama di Antara Negara-Negara (Anggota PBB) dalam kaitan Piagam PBB (1070).¹ Piagam ini menegaskan bahwa dalam upaya membangun kedamaian dan keharmonisan di antara bangsa-bangsa, maka setiap anggota PBB didorong untuk membangun toleransi dan hubungan persahabatan yang dilandasi oleh nilai-nilai perdamaian dalam kehidupan bertetangga. Hal ini penting dipromosikan dalam rangka pengelolaan dan memperkuat perdamaian internasional sebagai landasan kebebasan, persamaan, perdamaian, dan penghormatan terhadap HAM.

Prinsip-prinsip fundamental dan filosofis tersebut kemudian dijabarkan secara konkret dalam beberapa kaidah hubungan bertetangga, seperti prinsip kesetaraan kedaulatan negara dan prinsip hubungan bernegara yang berpegang pada Piagam PBB (yang menekankan perdamaian dan keharmonisan).¹

Kaidah-kaidah fundamental tersebut, dalam konteks perbatasan negara melahirkan pola hubungan bertetangga dalam dua paradigma ekstrim, yang *hard border regime* dan *soft border regime*. *Hard border regime* adalah suatu rezim keamanan perbatasan yang menganut sistem yang sangat ketat dengan perbatasan. Negara yang menganut *hard border regime* biasanya berupaya untuk menutup rapat-rapat perbatasannya, untuk mencegah keluar masuk pelintas batas demi alasan keamanan nasional. Biasanya, pos-pos perbatasan dibatasi pada sejumlah kecil tempat yang dijaga sangat ketat.¹

Sebaliknya, *soft border regime* adalah sebuah rezim keamanan perbatasan yang pada dasarnya memberlakukan pengamanan perbatasan tidak terlalu ketat. Negara penganut *soft border regime* ini pada umumnya tidak terlalu membatasi pelintas batas antarnegara, karena tidak menganggap hal itu dapat mendatangkan ancaman bagi keamanan nasional. Di dalam sistem ini, pos-pos perbatasan tidak dibatasi pada sejumlah kecil tempat. Penjaga perbatasan pun tidak perlu melibatkan pasukan bersenjata lengkap. Sistem ini biasanya dianut oleh negara-negara di kawasan yang mengembangkan prinsip-prinsip hidup berdampingan secara damai, di mana negara-negara di kawasan tersebut tidak merasa terganggu keamanannya oleh kehadiran negara tetangga sehingga tidak perlu membatasi lalu lintas pergerakan penduduk.¹ Bahkan dalam perkembangan terakhir, Carens¹ menegaskan bahwa seharusnya perbatasan negara tersebut harus dibuka secara umum, sehingga penduduk dapat secara normal bebas meninggalkan negaranya untuk pergi ke negara lainnya.

Dalam konteks kedaulatan teritorial sebuah negara yang memiliki perbatasan darat dan laut (pulau) seperti Indonesia dan Malaysia atau Singapura, maka perbatasan antarnegara merupakan kawasan yang strategis dan vital dalam konstelasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dikatakan strategis, karena secara geografis perbatasan memiliki potensi sumber daya alam dan peluang pasar, karena kedekatan jaraknya dengan negara tetangga. Sementara itu, dikatakan vital karena secara politik kawasan perbatasan berkaitan dengan persoalan kedaulatan negara, pertanahan dan keamanan, rasa kebangsaan.¹

Sebenarnya program pembangunan sudah cukup gencar dilakukan oleh pemerintah di kawasan perbatasan, baik fisik maupun sosial-ekonomi dan budaya masyarakatnya. Namun, kondisi perbatasan perbatasan relatif belum berubah, terlebih untuk bersaing dengan pesatnya pembangunan kawasan perbatasan seperti di Sarawak Malaysia.¹ Pemerintah Malaysia berhasil membangun pusat-pusat pertumbuhan di perbatasan melalui berbagai paket ekonomi dan perdagangan yang telah memberi keuntungan bagi pemerintah maupun masyarakatnya.¹ Sementara kawasan Indonesia, umumnya miskin dan secara ekonomi lebih berorientasi ke negara tetangga dengan melakukan migrasi temporer maupun permanen dengan motif utama ekonomi, sebagaimana di kawasan perbatasan Kalimantan Barat dengan Sarawak atau di Tanjung Balai Karimun, atau Batam.

Hal ini dapat dipahami bahwa kekayaan-kekayaan yang dimiliki oleh Indonesia belum dimanfaatkan secara optimal oleh pemerintah, begitu juga dengan penanganan pulau-pulau di Indonesia yang belum mencapai kata “optimal” seperti yang diharapkan. Masih banyak pulau-pulau yang belum terurus, bahkan masih ada yang belum disebut atau diberi nama. Terdapat 92 pulau terluar yang tersebar di perbatasan wilayah NKRI dengan luas masing-masing pulau rata-rata 0,02 hingga 200 kilometer persegi. Hanya 50% dari pulau terluar tersebut yang berpenghuni. Enam puluh tujuh dari 92 pulau terluar itu berbatasan dengan negara tetangga yaitu India, Thailand, Malaysia, Singapura, Vietnam, Philipina, Palau Papua New Guinea, Australia, dan Timor Leste.¹

Bagi Indonesia, realitas itu makin mendorong dilakukannya kerjasama kedua belah pihak untuk bersinergi melakukan hubungan kerjasama lintas batas (*trans border cooperation*) secara beriringan dengan proses negosiasi penyelesaian batas-batas wilayah kedua negara. Upaya ini diawali dengan membangun kelembagaan yang secara spesifik dapat menjadi wajah dan sekaligus rujukan bagi kedua

belah pihak dalam membahas berbagai persoalan perbatasan negara, baik yang menyangkut keamanan, sosial dan budaya.

4.0 PRINSIP-PRINSIP HUKUM

Kawasan perbatasan tak terkecuali di kepulauan, memiliki resiko yang sama besar terjadinya “sengketa” antarnegara. Atas dasar itu pula negara-negara di ASEAN telah menyiapkan “solusi” terbaik untuk mengantisipasi melalui *The Manila Declaration on Peaceful Settlement of Disputes Between States, 15 November 1982*. Beberapa prinsip penyelesaian sengketa ditegaskan dalam deklarasi itu, yaitu:

a. Iktikad Baik

Prinsip iktikad baik dapat dikatakan sebagai prinsip fundamental dan paling sentral dalam penyelesaian sengketa antarnegara. Prinsip ini mensyaratkan dan mewajibkan adanya iktikad baik dari para pihak dalam menyelesaikan sengketanya. Tidak heran apabila prinsip ini menjadi hal utama yang termuat dalam Deklarasi Manila tersebut.ⁱ

Dalam ASEAN persyaratan iktikad baik ini juga terdapat, misalnya dalam Treaty of Amity and Cooperation in Southeast Asia (Bali Concord 1976). Dalam Pasal 13 Bali Concord dinyatakan: “*The high contracting parties shall have the determination and good faith to prevent disputes from arising.*” Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam penyelesaian sengketa, prinsip ini tercermin dalam dua tahap. *Pertama*, prinsip iktikad baik disyaratkan untuk mencegah timbulnya sengketa yang dapat mempengaruhi hubungan baik antar negara, sebab ketika salah satu negara merasa dikalahkan, maka hubungan baik antara para pihak dapat terganggu di kemudian hari. *Kedua*, prinsip ini disyaratkan harus ada ketika para pihak menyelesaikan sengketanya melalui cara-cara penyelesaian sengketa yang dikenal dalam hukum internasional, baik cara diplomasi seperti negosiasi, inquiry, jasa baik, dan mediasi, maupun cara legal, seperti penggunaan jasa arbitrase, maupun peradilan internasional sebagai organ judisial resmi Perserikatan Bangsa-Bangsa.

b. Larangan Menggunakan Kekerasan

Prinsip ini juga sangat penting dalam penyelesaian sengketa. Prinsip ini juga termuat dalam Bali Concord antara lain dinyatakan: “*...in case of disputes on matters directly affecting them, shall refrain from the threat or use of force and shall at all time settle such disputes among themselves through friendly negotiations.*” Prinsip mendasar yang ditekankan dalam pasal tersebut adalah bahwa setiap negara anggota yang terlibat sengketa, harus berupaya optimal menjauhi penggunaan kekerasan dalam penyelesaiannya, bahkan sebaliknya diharuskan menggunakan cara-cara diplomasi sebagai metode utama penyelesaian sengketa.ⁱ

c. Kebebasan Memilih Metode Penyelesaian

Prinsip ini termuat dalam Pasal 33 ayat (1) Piagam PBB, Section 1 Paragraph 3 dan 10 Deklarasi Manila 1982, Paragraph 5 dari *Friendly Relation Declaration*, serta Pasal 28 ASEAN Charter 2007. Berbagai instrumen hukum tersebut, secara umum menegaskan bahwa penyerahan sengketa dan prosedur penyelesaian atau cara-cara penyelesaian sengketa harus didasarkan keinginan bebas para pihak. Kebebasan ini berlaku baik untuk sengketa yang telah terjadi atau sengketa yang akan datang. Dengan demikian, baik PBB maupun ASEAN tidak dapat secara proaktif memaksakan penggunaan metode tertentu dalam penyelesaian suatu sengketa internasional yang terjadi diantara anggotanya, melainkan *optional*. Mereka memilih sendiri cara penyelesaian yang menurut mereka tepat tanpa intervensi negara lain.

d. Kebebasan Memilih Hukum

Kebebasan para pihak untuk memilih hukum mana yang akan digunakan dalam penyelesaian sengketa yang mereka hadapi, termasuk dalam salah satu prinsip penting yang digunakan dalam penyelesaian sengketa internasional.

- Dalam sengketa antar negara, merupakan hal yang lazim bagi pengadilan internasional untuk menerapkan hukum internasional, meskipun penerapan hukum internasional itu tidak dinyatakan secara tegas oleh para pihak. Contohnya, dulu termuat dalam *special agreement* yang dibuat antara RI-Malaysia mengenai penyerahan sengketa Pulau Sipadan dan Ligitan ke Mahkamah Internasional. Para pihak menyatakan, “*The principles and rules of international law applicable the dispute shall be those recognized in the provisions of Article 38 of the Statute the Court...*” (*Article Special Agreement*).
- e. Adanya Konsensus dari Para Pihak
Prinsip kesepakatan para pihak merupakan prinsip fundamental juga dalam sengketa internasional. Prinsip inilah yang menjadi dasar bagi pelaksanaan prinsip ke-3 dan ke-4 di atas. Prinsip-prinsip ini hanya akan bisa dilakukan manakala ada kesepakatan dari para pihak. Jadi, metode apa pun yang cocok terkait penyelesaian sengketa para pihak haruslah berdasar konsensus bersama.
 - f. Prinsip *Exhaustion of Local Remedies*
Prinsip ini termuat dalam *Section 1 paragraph 10* Deklarasi Manila. Prinsip ini menekankan, sebelum para pihak mengajukan sengketa ke Pengadilan Internasional, maka langkah-langkah penyelesaian sengketa yang tersedia atau diberikan oleh hukum nasional negara harus terlebih dahulu ditempuh (*exhausted*). Oleh sebab itu, dalam prinsip ini menekankan pentingnya penggunaan diplomasi.
 - g. Prinsip Kedaulatan, Kemerdekaan, dan Integritas Wilayah
Prinsip ini termuat dalam *section 1 Paragraph 1* Deklarasi Manila. Prinsip ini menekankan, bahwa negara-negara yang bersengketa harus menaati dan melaksanakan kewajiban-kewajiban internasionalnya dalam berhubungan satu sama lainnya berdasarkan prinsip-prinsip fundamental integritas wilayah negara-negara yang ada, seperti prinsip kedaulatan negara, kemerdekaan negara, serta integritas wilayah negara itu sendiri.

5.0 ANALISIS

Masalah perbatasan negara merupakan salah satu isu paling kompleks dalam bidang disiplin HTN khususnya hukum internasional. Namun, sejauh ini__sayangnya__ sangat sedikit literatur yang menjadikan perbatasan sebagai sebuah kajian tersendiri. Minimnya perhatian dan kajian tentang perbatasan ini bertolak belakang dengan situasi aktual yang dihadapi oleh hukum internasional itu sendiri. Fakta menunjukkan, bahwa isu ini merupakan salah satu isu *perennial* yang selalu menghiasi hubungan internasional di sepanjang masa.ⁱ Hal ini ditunjukkan oleh kerapnya *The Permanent Court of International Justice* (PCIJ) sebagai organ judisial PBB dihadapkan pada sengketa-sengketa perbatasan, baik di darat maupun di laut (termasuk kepulauan).ⁱ

Untuk beberapa kasus di Indonesia adanya perbatasan langsung antara pulau-pulau terluar Indonesia dengan negara-negara tetangga ini memiliki potensi yang besar akan timbulnya persengketaan antara kedua belah pihak. Adapun salah satu permasalahannya adalah status pulau-pulau terluar. Permasalahan status Pulau terluar dapat diantisipasi dengan langkah-langkah strategis dan operasional dalam mempertahankan eksistensi pulau terluar dengan penekanan implementasi Pasal 46 tentang *archipelagic state* dan Pasal 47 tentang *archipelagic base line*.ⁱ Kasus Sipadan dan Ligitan sudah menjadi tamparan keras bagi Indonesia yang menunjukkan kurangnya penanganan terhadap pulau-pulau terluar mengakibatkan lepasnya pulau-pulau tersebut dari kepemilikan pemerintah Indonesia. Bahkan saat ini ada 12 pulau yang memerlukan perhatian khusus oleh pemerintah, yaitu Pulau Rondo, Pulau Sekatung, Pulau Nipa, Pulau Berhala, Pulau Miangas, Pulau Marapit, Pulau Bross, Pulau Fanildo, Pulau Marore, Pulau Batik, dan Pulau Dana.ⁱ Pulau-pulau itu terhampar dari Aceh hingga Papua. Indonesia tidak akan pernah membiarkan pulau-pulau itu akan mengalami nasib yang sama dengan Sipadan dan Ligitan. Pemerintah

Indonesia sejauh ini telah banyak melakukan upaya-upaya preventif guna melindungi dan mempertahankan wilayah negara, khususnya yang berhubungan dengan perbatasan negara. Sejak *United Nations Convention on the Law of The Sea* 1982 (UNCLOS 1982) ditetapkan sebagai pengaturan hukum laut internasional, yang mana dalam konvensi tersebut, konsep kewilayahan Indonesia yang mengatur tentang negara kepulauan, mendapatkan pengakuan dari dunia internasional. Berkenaan dengan itu, Pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi PBB tentang Hukum Laut 1982 dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1985 tentang Pengesahan atas UNCLOS. Dengan dasar itu pula, Indonesia sebagai negara kepulauan berhak untuk menetapkan batas-batas terluar dari berbagai zona maritim.

Menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1985 tentang Pengesahan atas UNCLOS dan sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 4 PRP. 1960, Pemerintah Indonesia kembali mengeluarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1996 tentang Perairan Indonesia. Undang-undang ini dibuat dengan maksud untuk mempertegas batas-batas terluar (*outer limit*) kedaulatan dan yurisdiksi Indonesia di laut dan memberikan dasar yuridis dalam penetapan garis batas dengan negara-negara tetangga.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1996 dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1998 tentang Daftar Koordinat Geografis Titik titik Pangkal Kepulauan Indonesia di sekitar Kepulauan Natuna, yang kemudian dicabut dan digantikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2002 tentang Daftar Koordinat Geografis Titik-Titik Garis Pangkal Kepulauan Indonesia. Akan tetapi Peraturan Pemerintah perlu segera diadakan perubahan, karena memasukkan Pulau Sipadan dan Pulau Ligitan sebagai titik-titik pangkal. Padahal sebagaimana diketahui bersama, kedua pulau tersebut telah menjadi milik Malaysia berdasarkan putusan Mahkamah Internasional 17 Desember 2002. Ditambahkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2002 tentang Hak dan Kewajiban Kapal dan Pesawat Udara Asing Dalam Melaksanakan Hak Lintas Alur Laut Kepulauan Melalui Alur Laut Kepulauan Indonesia. Mengenai peraturan pelaksanaan yang perlu ditindaklanjuti sebagai upaya preventif dari Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1985 yang merupakan ratifikasi dari Konvensi Hukum Laut 1982 adalah pada Bab II tentang Laut Teritorial dan Zona Tambahan, karena bab tersebut bisa dijadikan dasar yuridis bagi Pemerintah Indonesia untuk menentukan perbatasan wilayah antar negara. Hal ini dikuatkan lagi dengan diterimanya konsep negara kepulauan oleh konvensi yang dituangkan dalam Bab IV tentang Negara Kepulauan. Sebagai negara kepulauan, hal ini bisa dijadikan sebagai dasar yuridis bagi Pemerintah Indonesia untuk menarik titik garis pangkal lurus kepulauan yang menghubungkan titik-titik terluar pulau-pulau dan karang kering kepulauan itu seperti yang diatur dalam Pasal 47 Konvensi Hukum Laut 1982.

Sebagai negara kepulauan (*archipelago state*), Indonesia termasuk diantara negara yang “rentan” gangguan baik dari “dalam” maupun dari “luar”. Gangguan dari “dalam” terutama terkait dengan pelintas batas, penyelundupan (keluar masuk) berbagai barang ilegal, minimnya penjagaan dan pengawasan pulau-pulau tak berpenghuni dan “lambannya” pembangunan kawasan perbatasan yang sangat tertinggal jika dibanding dengan negara tetangga yang terkesan lebih maju.

Sementara gangguan dari “luar”, masih seringnya negara tetangga mengganggu keamanan dengan “sengaja” mengusik patok-patok di darat, laut dan juga udara yang sering mengakibatkan ketegangan. Bahkan banyak pulau tak berpenghuni sering menjadi klaim negara tetangga sebagai wilayahnya. Contoh paling aktual seperti yang pernah ditulis oleh Rene L Pattiradjawane¹ tentang agresivitas negara Tiongkok terkait “sembilan garis putus” atau NDL. Tampak disitu bahwa Tiongkok telah merekayasa peta perbatasan dengan membuat batas-batas wilayah negara jauh lebih masuk ke dalam negara lain termasuk ke dalam wilayah Indonesia. Disinyalir oleh Rene, penggambaran “blok-blok” di atlas tersebut ada rekayasa oleh *non-authorized person* (orang/lembaga yang tak berwenang). Jadi, peta dijadikan alat kekuatan politik dan diplomasi. Peta dijadikan alat untuk membuat dan mengacaukan persoalan. Bahkan, Sobar Sutisna¹ menghimbau pemerintah agar berhati-hati dalam menghadapi Tiongkok (RRC) dengan *the power of maps*-nya. Juga permainan peta oleh Malaysia dan Vietnam dimana mereka membuat proyeksi perbatasan maritim dengan tidak menghormati Indonesia sebagai negara kepulauan. Dalam peta yang

diterbitkan tahun 1979____ yang kemudian langsung mendapat protes sejumlah negara ASEAN, Malaysia menerbitkan peta dengan mengindikasikan batas zona ekonomi eksklusif (ZEE) berimpitan dengan batas landas kontinen. Padahal menurut UNCLOS, landas kontinen dan ZEE dua rejim yang berbeda. Bahkan peta Vietnam lebih eksefif lagi. Vietnam membuat proyeksi batas terluar ZEE-nya hingga diatas 200 mil laut, tanpa menghiraukan keberadaan garis pangkal Kepulauan Indonesia. Akibatnya, ada satu titik yang hanya berjarak kurang 60 mil laut dari Pulau Natuna, tetapi lebih 240 mil laut dari Vietnam. Di bagian timur, Vietnam malah memblok hak maksimal ZEE Indonesia pada jarak 160 mil laut dari garis pangkal Indonesia.ⁱ

Pada pengelolaan sumber daya alam (SDA) diwilayah perbatasan tak bisa dipungkiri membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dibidang kemaritiman, pertambangan, dan lain sebagainya. Dalam pergerakannya regulasi yang ada harus benar-benar berpihak kepada kepentingan rakyat banyak dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat adil dan makmur materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karenanya dalam tataran implementasi selain hardskill yang dimaksud tetaplah dibutuhkan softskill berupa rasa nasionalisme yang tinggi serta moral kebangsaan yang baik, agar sumber daya alam yang ada beserta potensi ekonomi yang melekat padanya benar-benar dapat dirasakan manfaatnya untuk kemakmuran rakyat.

6.0 PENUTUP

Seperti dipahami sebuah negara memiliki integritas kuat karena adanya kekuatan hukum (konstitusi) dan hukum internasional. Dengan demikian diharapkan agar semua dimensi wilayah (darat, laut dan udara) mendapatkan perhatian yang sama khususnya untuk wilayah laut yang memiliki faktor vital sebagai bagi pertahanan dan keamanan untuk menjaga integritas nasional Indonesia sebagai Negara Kepulauan dan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka dan berdaulat.

Keberadaan sumber daya alam yang melimpah adalah karunia Tuhan yang Maha Kuasa kepada rakyat dan bangsa Indonesia. Kekurangberpihakan regulasi kepada kepentingan rakyat banyak di dalam pengelolaannya adalah pelanggaran terhadap konstitusi UUD 1945 dan tujuan pembangunan nasional itu sendiri. Oleh karena itu dibutuhkan moral kebangsaan yang tinggi bagi pihak yang berwenang membuat regulasi pengelolaan SDA, para penegak hukumnya dan masyarakat Indonesia sendiri, agar tetap menomorsatukan kepentingan nasional di atas kepentingan yang lainnya. Jika moral kebangsaan tidak lagi dianggap pondasi yang penting, maka penelolan SDA bukan tidak mungkin hanya menguntungkan pihak-pihak yang berkepentingan termasuk investor asing.

REFERENSI

A. Buku

Antonio Cassese, *Self Determination of People: A Legal Reappraisal*, Cambridge University Press, Cambridge, 1995.

Evans, *Blackstone's International Law Document*, (4th Edition), Blackstone Press Limited.

Carens, "Aliens and Citizen: "The Case for Open Borde", dalam Kymlicka, *The Right of Minority Cultures*, Oxford University Press, New York, 1997.

Dimiyati Hartono, *Pola dan Rencana Pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Polenbang NKRI) Zaman Restorasi Menuju: Negara Maritim Yang Besar Dan Kuat Di Dunia*, Lembaga Ekonomi Tanah Air, Jakarta, 2005.

Mukhtasor, *Pencemaran Pesisir dan Laut*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007 Mochtar Kusumaatmadja, *Bunga Rampai Hukum Laut*, Bina Cipta, Jakarta, 1978

Richard Tampubolon, *Satu Nenek Moyang Beda Negara*, dalam Departemen Komunikasi dan Informatika RI, Jakarta 2006

Saru Arifin, *Kedaulatan Negara Atas Wilayah dalam Hukum Perbatasan Darat Antarnegara*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm.48-52.

B. Tesis/Makalah/Jurnal

Bambang Susanto, “Kajian Yuridis Permasalahan Batas Maritim Wilayah Laut Republik Indonesia (Suatu Pandangan TNI AL Bagi Pengamanan Batas wilayah Laut RI)”, *Indonesian Journal of International Law*, Special Edition December 2004.

Lahnisafitra, *Kajian Pengembangan Wilayah pada Kawasan Perbatasan Kalimantan Barat-Sarawak*, tesis Program Pasca Sarjana, ITB Bandung, 2005.

Moh. Mahfud MD, “Tata Kelola Perbatasan Negara Kita,” Makalah pada Seminar Forum Rektor Indonesia: *Keunggulan, Kepeloporan, Kejuangan dan Pengabdian Perguruan Tinggi dalam Membangun Daya Saing dan Martabat Bangsa*,” Auditorium Kahar Muzakkir UII, Yogyakarta, 5 Agustus 2008

Syamsul Ma’arif, “Pengelolaan Pulau Terluar dalam Manajemen Pulau Terluar”, *Makalah*, Fakultas Geografi UGM, 2009

Wuryandari, *Keamanan di Perbatasan Indonesia-Timor Leste; Sumber Ancaman dan Pengelolaannya*, Pustaka Pelajar dan P2P LIPI, Yogyakarta, 2009, hlm.42-43

C. Koran/Majalah

Retno LP Marsudi, Menlu RI 2013-2017, menyatakan bagi Indonesia, mesin diplomasi akan terus bekerja menjaga sentralitas dan kesatuan ASEAN. Diplomasi Indonesia juga berupaya menciptakan perdamaian bagi semua. *Prosperity for all and no one left behind*.

Kompas, 24 Februari 2016

Kompas, 30 Maret 2016.

Eddy M.T. Sianturi dan Nafsiah, *Strategi Pengembangan Perbatasan Wilayah - Kedaulatan NKRI*; Majalah Balitbang Dephan, Jakarta

Kompas 16 Juni 2016.

Delimitasi Batas Maritim RI-Malaysia, dan Dosen Universitas Pertahanan, Kompas, 5 Juli 2016.

D. Peraturan Perundang-undangan

Konsideran Resolusi Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa Nomor 2625

Pernyataan Pers Tahunan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia (2006), Dr.N. -Hassan Wirajuda “Refleksi 2006 dan Proyeksi 2007”, Januari 2007, Departemen Luar Negeri RI, Jakarta

Program Aksi Pengelolaan Perbatasan Antarnegara Kalimantan Barat, Laporan Kajian, Bappeda Provinsi Kalimantan Barat, 2007.

The Manila Declaration on Peaceful Settlement of Disputes Between States, 15 November 1982
Pernyataan Pers Tahunan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia (2006), Dr.N. Hassan Wirajuda “Refleksi 2006 dan Proyeksi 2007”, Januari 2007, Departemen Luar Negeri

**PENILAIAN DARI PERSPEKTIF MAJIKAN TERHADAP
PELAJAR JURUSAN HOSPITALITI KUIM
SEMASA MENJALANI
LATIHAN INDUSTRI**

Siti Suryati Binti Bahari, Siti Maherah Binti Ahmat Amin Dan Dzia-Uddin

sitisuryati@kuim.edu.my
Kolej Universiti Islam Melaka

Abstrak

Majikan bertanggungjawab memilih dan mengambil pekerja yang berpotensi serta menempatkan mereka dalam kerjaa yang berkaitan dan bersesuaian dengan latihan ilmu dan kemahiran mereka. Majikan mempunyai kuasa untuk memilih pekerja yang betul-betul dan layak bekerja di organisasi mereka. Memahami kompetensi kerja yang diharapkan oleh majikan atau pengurus bidang hospitaliti dan pelancongan terhadap graduan peringkat kolej universiti berguna untuk pendidik dalam bidang hospitaliti. Dua faktor utama yang dikaji adalah personaliti dan juga kemahiran. Kajian ini sangat signifikan kepada tenaga pengajar secara keseluruhannya dalam bidang hospitaliti baik di Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM) mahupun di institusi pengajian tinggi yang lain.

Kata Kunci: latihan industri, hospitaliti, KUIM.

1.0 PENGENALAN

Industri hospitaliti bukan lagi industri yang asing di mata dunia. Dewasa ini, kita boleh lihat industri hospitaliti semakin berkembang dari hari ke hari. Dengan berlakunya pembangunan hotel-hotel mewah dengan bertaraf bintang di kawasan yang bersesuaian telah menjadikan industri ini semakin dikenali (Mohd Fadil & Jasmine Zhea, 2010). Industri hospitaliti bukan sahaja merangkumi sektor perhotelan, tetapi juga termasuklah sektor rekreasi, sektor pelancongan, sektor makanan dan minuman dan juga sektor pengangkutan.

Mengikut statistik yang diambil dari laporan HVS yang diolah oleh Hatta, Bernhard & Chee (2017), Malaysia kini menjadi negara ke 12 yang sering dilawati dan berada di tempat ketiga untuk negara yang sering dilawati di Asia selepas China dan Thailand. Sektor pelancongan merupakan penyumbang utama ekonomi negara Malaysia di mana pada 2016, sektor ini telah menyumbang sebanyak MYR 58 bilion untuk GDP negara bersamaan dengan 4.7% dari jumlah keseluruhan GDP (WTTC, 2016).

Bukan sahaja itu, peningkatan permintaan untuk hotel-hotel di Malaysia adalah stabil dari tahun 2011 ke 2013 (HSV, 2017). Walaubagaimanapun, insiden yang berlaku pada salah satu syarikat penerbangan di negara kita, Malaysia Airlines, pada tahun 2015 sedikit sebanyak telah memberi impak penurunan sebanyak 6%. Namun demikian pada Mac 2017, RevPAR di Malaysia meningkat sebanyak 7% menunjukkan para pelancong dari luar dan dalam negara tidak lagi menjadikan insiden tersebut sebagai faktor utama bagi mereka untuk menetap di satu-satu kawasan. Berdasarkan fakta-fakta yang diberikan di atas, dapatlah disimpulkan bahawa industri hospitaliti memainkan peranan penting dalam menggerakkan ekonomi negara.

Jumlah tenaga kerja yang besar amatlah diperlukan di dalam industri hospitaliti memandangkan industri hospitaliti ini merupakan sebahagian daripada sektor perkhidmatan yang utama dalam pertumbuhan ekonomi sesuatu kawasan. Walaupun industri ini berkembang pesat,

namun begitu menurut Downe et. al (2012), masalah kekurangan tenaga buruh semakin ketara dalam industri perkhidmatan bukan sahaja di Malaysia, tetapi di seluruh dunia. Masalah dalam mendapatkan tenaga kerja di dalam industri hospitaliti dan pelancongan telah menyebabkan kerajaan mengambil langkah untuk membuka ruang kemasukan pekerja asing yang kini memenuhi sektor perkhidmatan.

Kebanyakan pusat pelancongan ataupun hotel telah pun mengambil langkah awal dengan membuka peluang pada para pelajar jurusan hospitaliti baik perhotelan atau pun pelancongan untuk menjalani latihan industri di tempat mereka bagi mengelakkan peningkatan bilangan pekerja asing yang mana akan menimbulkan masalah lain di kemudian hari. Merujuk pada kajian lepas yang dibuat oleh Syaira Jihan (n.d), latihan industri merupakan satu kaedah ataupun metod yang sangat berkesan dalam membolehkan para pelajar pengajian tinggi untuk mempraktikkan pengajaran dan pembelajaran yang berlaku di dalam kelas di dalam dunia pekerjaan yang sebenar. Bukan itu sahaja, modul ini mampu memberi persediaan awal kepada para pelajar untuk mempersiapkan diri mereka sebelum memasuki alam pekerjaan yang sebenar sebaik sahaja tamat pengajian.

Rahman, Harnizam, Nik Adnan, Razil dan Nazarudin (2015) menyokong penuh pernyataan di atas di mana latihan industri adalah platform terbaik untuk meningkatkan kemahiran yang sedia ada dan juga membina peluang kerjaya di dalam dunia pekerjaan sebenar. Kini, latihan industri dilihat sebagai satu modul wajib yang perlu dilalui oleh para pelajar lebih-lebih lagi dalam jurusan hospitaliti kerana ia akan menjadi satu tanda aras yang akan dilihat oleh para majikan sebelum mengambil atau menyerap mereka masuk ke dalam syarikat atau perusahaan perniagaan mereka. Menurut kajian dari Lim, Nor Idayu, Shahizan, Abdul Razak, dan Mohd Azlan (2010), program latihan industri ini secara dasarnya memberi dua perspektif berbeza iaitu dari pelajar sendiri dan juga pada institusi pengajian tinggi berkenaan. Modul ini dilihat sangat penting dalam menghubungkan pelajaran teori yang diajar di dalam kelas dan mempraktikkannya secara praktikal di kalangan para pelajar (Lim et al, 2010). Beck & Kosnick (2002) bersetuju bahawa kaedah latihan industri ini boleh memberikan impak kepada institusi pendidikan itu sendiri kerana maklumbalas yang mereka dapat dari para majikan boleh digunakan untuk menambahbaik kurikulum dan juga teknik pengajaran para pendidik di institusi mereka.

Mustapa (2007) menerangkan bahawa para pelajar boleh diserap masuk ke dalam Jelas di sini, tujuan kajian ini dibuat adalah untuk memberikan pemahaman dan penjelasan tentang aspek yang diambil kira oleh para majikan dan perspektif majikan itu sendiri terhadap pelajar latihan industri. Antara objektif kajian ini adalah untuk menilai tahap prestasi sikap atau personaliti pelajar dan tahap prestasi kemahiran pelajar yang sedang menjalani latihan industri dari perspektif majikan.

Tidak dinafikan bahawa, ada pelajar yang tidak boleh menyesuaikan diri semasa menjalani latihan industri. Kebanyakan dari pelajar ini, mereka telah melalui proses pengajian di institusi pengajian tinggi rata-ratanya selama 2 tahun setengah bagi peringkat diploma sebelum menjalani latihan praktikal, manakala untuk pelajar Sarjana Muda, tempoh pengajian yang mereka sudah lalui di kampus adalah selama 3 tahun setengah. Ini membuatkan mereka sedikit kaku dan berasa susah untuk menyesuaikan diri. Basri (2001) menyokong pernyataan ini dengan menjelaskan bahawa isu penyesuaian diri adalah antara masalah yang sering dihadapi oleh pelajar latihan industri selain masalah keyakinan diri ketidakpuashatian dengan faedah yang diberikan organisasi, dan juga masalah komunikasi juga menjadi faktor utama yang menyebabkan prestasi pelajar itu tidak memuaskan majikan.

Acapkali kita dengar baik di dada akhbar ataupun di kaca televisyen yang menyatakan institusi pengajian tinggi tidak mampu menyediakan para pelajar yang memenuhi kriteria pekerja yang mereka inginkan. Ketidakmampuan IPTA/IPTS untuk menyediakan graduan yang mempunyai kebolehpasaran yang tinggi menunjukkan kelemahan dalam sistem pendidikan negara kita. Menurut Fauzrina (2016), Institusi Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional kini bukan lagi sistem pendidikan kelas kedua kerana institusi ini berjaya memberi saingan hebat di mana hampir 200 graduan Kolej Komuniti dalam bidang katering dan perhotelan disalurkan sebagai tenaga pekerja mahir bagi mendokong kerancangan industri hotel dan pelancongan Melaka yang dikatakan kurang tenaga mahir dalam sektor ini.

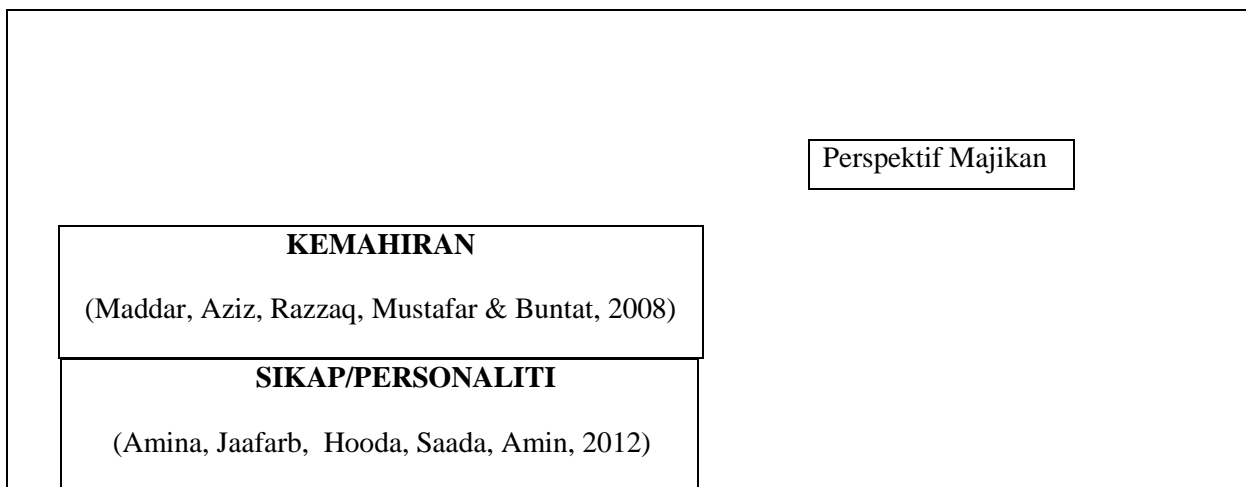
Untuk memastikan institusi pengajian tinggi seperti Kolej Universiti Islam Melaka tidak diperlekeh, kajian terperinci haruslah dilakukan untuk mencari penyelesaian bagi semua tenaga pengajar dan juga bagi sistem pelaksanaan latihan industri itu sendiri. Lim et al (2010) dalam kajiannya yang lepas menyatakan bahawa pengurusan latihan industri ini bukanlah satu benda yang mudah kerana penyeliaan pelajar ke organisasi latihan industri yang tepat adalah merupakan kejayaan bagi sebuah pelaksanaan sistem praktikum sesuatu organisasi. Kegagalan untuk menempatkan pelajar di organisasi yang tepat juga boleh menyebabkan impak negatif pada pelajar dan juga pada organisasi. Walau yang demikian impak ke atas organisasi dan majikan adalah lebih kritikal kerana ia adalah melibatkan entiti dari luar yang boleh menyebabkan reputasi institusi pengajian awam atau swasta itu terjejas.

Mohd Radzi (2012) menyatakan bahawa untuk memastikan kejayaan sebuah organisasi, semuanya adalah bergantung kepada keupayaan tenaga kerjanya jadi pengurusan sumber manusia di dalam organisasi adalah penting dalam mencapai matlamat yang diinginkan. Sesuatu organisasi tidak akan berfungsi dengan baik sekiranya tiada hubungan yang baik antara majikan dan juga pekerja. Kerjasama dapat dibentuk antara dua entiti ini jika terdapat kesefahaman yang baik antara mereka. Suatu budaya kerja yang diwujudkan dalam sesebuah organisasi juga akan dapat diadaptasi dengan baik apabila tenaga kerja yang dilantik adalah bersesuaian dan berketrampilan dalam mewujudkan sinergi di bawah satu bumbung. Dalam kajian literatur lain dari Khor (1997), ada menyarankan,

" sebagai seorang majikan, tanggungjawab anda ialah memilih dan mengambil pekerja yang berpotensi serta menempatkan mereka dalam pekerjaan yang berkaitan dengan latihan vokasional mereka ... "

Penyataan ini menunjukkan bahawa majikan mempunyai kuasa untuk memilih pekerja yang betul dan layak bekerja di satu organisasi. Jadi, jelaslah di sini bahawa memahami kompetensi kerja yang diharapkan oleh majikan atau pengurus bidang hospitaliti dan pelancongan terhadap graduan peringkat kolej universiti berguna untuk pendidik dalam bidang hospitaliti. Ini kerana pendidiklah yang bakal membentuk para graduan yang mampu berdaya saing sebaik sahaja mereka tamat pengajian terutamanya dalam jurusan hospitaliti. Hubungan antara faktor pendidikan terhadap kejayaan industri adalah sangat penting dan kurang dikaji (Dana 2012, Dittman, 1997; Getty & Tas, 1991). Oleh yang demikian, kajian ini sangat signifikan kepada tenaga pengajar secara keseluruhannya dalam bidang hospitaliti baik di Kolej Universiti Islam Melaka mahupun di institusi pengajian tinggi yang lain.

2.0 KERANGKA KERJA



2.1 Sikap/Personaliti

Timbalan Menteri Sumber Manusia, Datuk Abdul Rahman Bakar mengatakan kira-kira 20217 graduan IPTA dan IPTS menghadapi masalah mendapatkan pekerjaan. Menurutnya lagi, kebanyakan graduan IPTA tidak memenuhi peluang-peluang pekerjaan kerana mereka kekurangan dari segi Soft Skills seperti penguasaan bahasa, kebolehan, kewibawaan dan seumpamanya (Utusan Malaysia 4 Julai 2006). Ini turut di sokong dalam Harian Metro (2 April 2005) menyatakan sikap, personaliti kurang menarik, gagal menguasai bahasa Inggeris dan berkomunikasi dengan baik menyebabkan ramai graduan menganggur dan mereka sukar diterima bekerja kebanyakan majikan.

Amina, et. Al, (2012) menegaskan sikap dan personaliti pelajar amat penting bagi mempengaruhi pandangan majikan iaitu termasuk sikap-sikap pelajar santun dalam berpakaian, mempunyai perwatakan baik, menghormati pandangan orang lain, boleh bekerja dalam pasukan, bertoleransi, mematuhi prosedur, integriti, sedia membantu, bertanggungjawab, boleh menerima teguran, mahir dalam penggunaan perkakasan dan perisian ICT, pandai mengurus masa dan boleh berkomunikasi dengan berkesan. Namun laporan media massa (Berita Harian, 2006) telah menyuarakan beberapa kelemahan graduan tempatan termasuk dari aspek personaliti dan sahsiah diri yang kurang mantap sehingga menjejaskan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Al-Qaradawi berpendapat generasi belia yang berjaya dengan cemerlang ialah yang memiliki didikan Islam secara komprehensif, akalunya dibekalkan dengan semua ilmu, badan dilatih dengan segala kekuatan ibadat khusus dan umum serta sahsiahnya ditanam dengan nilai murni dan mulia. Sahsiah yang baik merupakan asas kepada generasi belia yang cemerlang dan melahirkan rakyat yang dapat menyumbangkan tenaga demi mencapai wawasan Negara (Harun Din, 1991: Jusoh, Serji, Salih, Rahman dan Mujahid, 2015).

2.2 Kemahiran

Kemahiran “employability” atau Kemahiran generik juga dikenali dengan “Soft Skills.” Ia merupakan elemen kemahiran yang amat diperlukan oleh pihak majikan dan perlu diberi penekanan terhadap penerapannya di institusi-institusi pengajian tinggi (Buntat, 2004). Para majikan pada masa kini amat menitikberatkan kemahiran generik atau kemahiran insaniah semasa membuat pemilihan pengambilan para pekerja mereka. Ini adalah untuk memastikan pekerja mereka mampu untuk memberi sepenuh perhatian dan komitmen semasa di alam pekerjaan nanti (Isa dan Shafii, 2007).

Menurut Nur Hafizah (2007) kebanyakan majikan pada masa kini memerlukan pekerja yang bukan sahaja memiliki kemahiran teknikal tetapi juga memerlukan kemahiran generik untuk meningkatkan produktiviti sesebuah syarikat. Kemahiran generik yang ditekankan ialah kemahiran berkomunikasi, kemahiran berkumpulan, kemahiran menyelesaikan masalah dan lain-lain.

Banyak dakwaan mengatakan bahawa graduan di Malaysia sukar mendapatkan pekerjaan kerana tidak memenuhi keperluan majikan dari segi kemahiran (Omain, Jusoh, Eng, Salleh dan Yatim, 2007). Pengangguran dalam kalangan graduan adalah fenomena di banyak negara dan ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti kadar pertumbuhan ekonomi yang perlahan, permintaan industri yang berubah di luar jangkaan dan graduan yang dihasilkan tidak sepadan dengan permintaan industri. Ali dan Noordin (2010) menyatakan bahawa kajian yang telah dijalankan oleh Majlis Tindakan Ekonomi Negara pada tahun 2005 mendapati terdapat beberapa faktor yang menyebabkan siswazah gagal mendapatkan pekerjaan. Faktor utama yang disenaraikan oleh majikan ialah kemahiran komunikasi. Ini menunjukkan kemahiran berkomunikasi amat penting dalam pemilihan pengambilan pekerja.

Madar et al (2008) menjelaskan bahawa kemahiran untuk bekerja atau juga dikenali sebagai kemahiran “employability” ini perlu kerana individu yang berkemahiran teknikal yang baik tanpa kemahiran employability adalah dianggap tidak berkualiti. Terdapat beberapa faktor atau kemahiran

yang perlu di dalam dunia pekerjaan yang mempunyai kaitan rapat dengan tahap kepuasan dan persepsi majikan. Namun, kajian ini hanya memfokuskan kepada tiga kemahiran yang utama iaitu: Kemahiran berkomunikasi, Kemahiran Menyelesaikan Masalah, dan Kemahiran Bekerja Secara Berpasukan.

2.3 Kemahiran Komunikasi

Kemahiran komunikasi merupakan perkara utama dalam menentukan sama ada seorang graduan itu mampu mendapat pekerjaan atau tidak, bagi mendapatkan pekerjaan pastinya seorang graduan itu akan menjalani proses temuduga oleh majikan dan pada masa itu majikan akan menentukan jika seorang graduan itu mampu untuk menjadi seorang pekerja yang mampu untuk menjadi anggota organisasinya atau tidak.

Mat, Alias, Muslim, dan Abdullah, (2015) menyatakan kemahiran berkomunikasi ialah proses penyampaian sesuatu mesej melalui pelbagai perantara sama ada secara tulisan, pertuturan atau bahasa badan. Kemahiran berkomunikasi merupakan salah satu kemahiran generik yang amat penting kepada setiap individu untuk menyampaikan sesuatu maklumat. Oleh itu, untuk menjadi seseorang yang cemerlang sebagai individu perlu memahami proses komunikasi. Komunikasi melibatkan komunikasi individu, komunikasi kumpulan, komunikasi keluarga, komunikasi media massa, komunikasi antara budaya dan banyak lagi. Ini bermakna seseorang yang berkomunikasi dipengaruhi oleh golongan rakan sebaya, keluarga, budaya atau persekitaran, media massa dan sebagainya. Menurut Ali (2006) walaupun para graduan yang memiliki keputusan yang cemerlang daripada universiti terkenal namun ia tidak menjamin untuk mendapatkan pekerjaan kerana di alam pekerjaan amat mementingkan keupayaan komunikasi kerana para pekerja perlu sentiasa berkomunikasi dengan dengan orang lain sama ada sesama rakan sekerja mahu pun dengan pelanggan bagi memastikan sesuatu kerja dapat berjalan dengan lancar tanpa sebarang masalah.

Kemahiran komunikasi adalah penting kepada pelajar kerana ia merupakan di antara keperluan yang diperlukan oleh pihak majikan (Esa, Yunus dan Kaprawi, 2005). Terdapat lima jenis kemahiran komunikasi yang perlu dimiliki oleh setiap individu iaitu bercakap, menulis, mendengar, membaca dan menilai. Isyarat dan gerak badan juga termasuk dalam bentuk komunikasi bukan bahasa atau lisan (Misdi, Mokhtar, Baba dan Hadi, 2010). Graduan seharusnya memiliki kemahiran mengkomunikasikan kerana buah fikiran mereka dengan jelas dan yakin dalam kedua-dua bentuk verbal dan bertulis (Shakir, 2009). Menurut Eunson (2007), komunikasi merupakan agen utama yang mengukuhkan hubungan dalam sesuatu organisasi.

2.4 Kemahiran Menyelesaikan Masalah

Penyelesaian masalah merupakan sebahagian daripada pemikiran. Ia merupakan salah satu cabang intelek yang paling kompleks. Penyelesaian masalah boleh di definisikan sebagai satu proses yang memerlukan penyesuaian dan kawalan yang lebih rutin atau kemahiran yang asas. Ia merupakan sebahagian daripada proses termasuk keputusan kepada masalah dan pembedahan masalah (Tak, 1995).

Idris, Ariffin dan Ishak (2009) menyatakan kemahiran pemikiran kritis dan kemahiran menyelesaikan masalah sangat penting dalam semua profesion. Perkembangan teknologi canggih dan cabaran dunia yang semakin hebat memerlukan modal insan berdaya fikir kritis, berkemahiran dalam menyelesaikan masalah serta berintegriti tambahan pula dalam alam pekerjaan, kualiti dan kuantiti kerja sangat dikehendaki oleh mana-mana majikan. Namun terdapat banyak rungutan dari pihak majikan yang mengatakan bahawa kebanyakan graduan yang dikeluarkan gagal memenuhi keperluan seperti mana yang diharapkan. Graduan tidak mampu berfikir secara kritikal, kurang kemahiran menyelesaikan masalah dan sebagainya merupakan antara keluhan yang sering diutarakan oleh pihak majikan (Hassan, Hassan & Buang 2010).

Makhbul, Yussof, Awang (2015) mendapati para majikan memerlukan pekerja yang mampu menunjukkan sikap kepimpinan, ketekunan, mengikut arahan, kebolehan membuat pengubahsuaian, daya usaha, kematangan, keyakinan diri, dan juga kemahiran interpersonal. Selain itu kebolehan berfikir secara analitik yang meliputi kemahiran menyelesaikan masalah, dan pemikiran kritikal merupakan kelebihan graduan yang menentukan kebolehasarannya. Kebanyakan majikan mendapati tiada masalah untuk mendapatkan pekerja yang cemerlang dari segi akademik atau kelayakan teknikal tetapi menemui kesukaran dalam mendapatkan pekerja yang mampu bekerja di dalam kumpulan yang besar. Bagaimanapun, di dalam era globalisasi ini, seorang graduan seharusnya mampu bekerja dengan orang ramai, menyelesaikan masalah secara kreatif, berfikir secara multidisiplin dan menilai maklumat secara kritis (Idrus, Dahan dan Abdullah, 2010). Kemahiran Pemikiran Kritikal merupakan kemahiran yang sangat penting dalam semua profesion. Terdapat keperluan yang serius untuk mempersiapkan para pelajar untuk memiliki kemahiran berfikir secara kritikal bagi menghadapi pelbagai cabaran dan situasi yang bakal ditempuhi. Ini telah ditegaskan dalam Cornell Critical Thinking Skills (1989) yang menekankan kepentingan untuk mengintegrasikan kemahiran berfikir di dalam kurikulum di peringkat pengajian tinggi (Ariffi, Ishak, Ahmad, Idris, dan Najmuddin, 2008).

2.5 Kemahiran Bekerja Secara Berpasukan

Devito (1997) mendefinisikan kumpulan sebagai himpunan individu yang berstruktur dan berinteraksi bagi mencapai matlamat yang sama. Definisi menggariskan tiga unsur asas yang membentuk kumpulan iaitu matlamat, interaksi dan struktur. Tanpa unsur-unsur ini sesuatu himpunan individu itu tidak boleh dikatakan sebagai kumpulan dan lima hingga tujuh orang adalah bilangan yang optimum. Walau bagaimanapun saiz kumpulan yang optimum sebenarnya bergantung pada bentuk tugas dan matlamat kumpulan.

Azley (2014) meringkaskan kerja berpasukan merujuk kepada pekerja yang bekerja dalam satu kumpulan yang sering bekerjasama dan menjalankan tugas secara berganding bahu bagi mencapai matlamat pasukan. Sebuah pasukan terdiri daripada gabungan sebilangan individu yang mempunyai kompetensi yang saling bergantung iaitu dari segi keupayaan, kepakaran, kemahiran dan pengetahuan serta mempunyai akauntabiliti dan komitmen terhadap prestasi pasukan serta bersedia melaksanakan tugas secara bersama

Dunia pekerjaan amat memerlukan kemahiran bekerja dalam kumpulan di samping kelayakan akademik yang ditetapkan oleh majikan. Pelbagai usaha dan pendekatan dilakukan untuk menanam sifat bekerja dalam kumpulan di kalangan pelajar IPT sebelum bergelar graduan dan memasuki pasaran peluang pekerjaan (Marni, Mohamed dan Jasmi, 2005). Sifat bekerja dalam kumpulan atau teamworking merupakan satu daripada kemahiran generik yang perlu dicapai bagi memenuhi jaminan kualiti IPT dan permintaan daripada pelbagai sektor pekerjaan.

Menurut Ibrahim, Mastor, Salleh dan Sulaiman, (2010), kemahiran berpasukan melibatkan kebolehan untuk membina hubungan baik, berinteraksi dengan orang lain dan bekerja secara efektif bersama untuk mencapai objektif yang sama; kebolehan untuk memahami dan mengambil peranan bersilih ganti antara ketua kumpulan dan ahli kumpulan; kebolehan mengenal dan menghormati sikap, kelakuan dan kepercayaan orang lain dan kebolehan memberi sumbangan kepada perancangan dan menyelaraskan hasil usaha kumpulan.

3.0 KESIMPULAN

Kajian ini memberi maklumat kepada penyelidik bahawa faktor yang ditekankan oleh pihak industri terhadap pelajar Fakulti Pengurusan Hospitaliti, KUIM. Faktor pertama yang ditekankan adalah pembinaan personaliti. Sahsiah yang baik berupaya asas kepada pembinaan pelajar yang berwibawa. Kedua merupakan faktor kemahiran yang banyak diterapkan didalam kelas amali dan projek luar.

Kemahiran yang dititikberatkan adalah kemahiran berkomunikasi, kemahiran penyelesaian masalah dan kemahiran bekerja secara berpasukan. Selain itu faktor ini penting untuk diketahui dan amat perlu untuk meningkatkan kadar kebolehpasaran pelajar terutama apabila sudah bergraduasi nanti.

Maklumat ini akan memberi maklumat yang berfaedah kepada pihak-pihak yang tertentu. Antara pihak yang boleh mendapat manfaat daripada kajian ini adalah termasuk: Unit Latihan Industri, Fakulti Pengurusan Hospitaliti Kolej Universiti Islam Melaka. Hasil dapatan kajian ini boleh memberikan maklumat yang berguna kepada Unit Latihan Industri KUIM.

RUJUKAN

- Ali, M., dan Noordin, S. (2010). Hubungan Antara Kemahiran Berfikir Kritis dengan Pencapaian Akademik Dalam Kalangan Pelajar Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia. *Jurnal Teknologi*, Volume 52 Mei 2010, 45-55.
- Ali, M. (2006). Tahap Penguasaan Kemahiran Berfikir Kritis Di Kalangan Pelajar Pendidikan Fizik Merentas Jantina. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Amina, H.M., Jaafar, J., Hooda, Z., Saada, S., Amin, H.M., (2012). Kemahiran Insaniah Pelajar Prasiswazah: Analisis Perbezaan Jantina, *Journal Teknologi*, Penerbit UKM, 1-25.
- Ariffi, S.R., Ishak, M., Ahmad, A.G., Idris, R., dan Najmuddin, N.A., (2008a). Communication, leadership, and teamwork skills as corecompetencies among higher education students. *Proceeding ASAIHL International Conference*, Bangkok, 149-158.
- Ariffi, S., R., Ishak, N., M., Ahmad, A., G., Idris, R., dan Najmuddin, N., A., (2008). Communication, leadership, and teamwork skills as corecompetencies among higher education students. *Proceeding ASAIHL International Conference*, Bangkok, 149-158.
- Azley, S., (2014) Kerja Berpasukan dalam Organisasi dan Penerapan Kerja Berpasukan dalam Organisasi Sekolah. Retrieved August 02, 2017, from <https://independent.academia.edu/SaifulAzley/ResearchInterests>
- Basri, R. (2001). Practical training from students' perspective: Problems during industrial placement. Paper presented at The First Hospitality and Tourism Educators National Conference. Park Plaza Hotel, Kuala Lumpur.
- Beck, C., & Kosnik, C. (2002). Components of a good practicum placement: Student teacher perceptions. *Teacher Education Quarterly*, Volume no 29, Issue No. 2, Page no. 81-97.
- Berita Harian. 4 Julai, 2006. Kenapa graduan tempatan kurang diminati?
- Buntat, Y., (2004). "Integrasi Kemahiran "Employability" dalam Program Pendidikan Vokasional Pertanian dan Industri di Malaysia." Universiti Teknologi Malaysia : Tesis Phd.
- Devito, J., (1997). Komunikasi Antarmanusia. Jakarta: Professional Books.
- Esa, A. dan Yunus, J.M dan Kaprawi, N (2005). Persepsi Pensyarah Terhadap Penerapan Kemahiran Komunikasi Menerusi Kurikulum di Politeknik. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*, Jilid 7. Putrajaya : Bahagian dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia
- Eunson, B. (2007). Communication in the workplace. First Published. Australia: John Wiley & Sons.
- Fauzrina, H. B. (2016). Melaka Kekurangan pekerja dalam bidang hospitaliti. Retrieved August 03, 2017, from <http://malaysiaaktif.my/malaysiaaktif2/?p=21377>
- Hatta, T., Bernhard, S., & Chee, H.Y. (2017). In Focus: Malaysia, A Rising Opportunity, Singapore: HVS Singapore
- Hassan, S. C., Hassan, N. C., & Buang, N. A. (2010). Penguasaan Kemahiran Insaniah (Kemahiran Keusahawanan) Dalam Kalangan Guru Sekolah Di Malaysia. *Proceeding of the 4th International Conference on Teacher Education, Joint Conference UPI & UPSI Bandung, Indonesia*, 8-10 November 2010, (November), 8-10.

- Ibrahim, B., Mastor, S., Salleh, K.M dan Sulaiman, N.L., (2010), “Kemahiran Berpasukan Menerusi Penyertaan Di Dalam Kokurikulum Di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia”, Ahmad Esa dan Muhamad Zaid Mustafa, *Kemahiran Insaniah: Kajian di Institusi-institusi Pengajian*, Penerbit UTHM, hlm 46-71.
- Idrus, H., Dahan, H.M., dan Abdullah, N., (2010), “Integrating critical thinking and problem solving skills in the teaching of technical courses: The narrative of a Malaysian private university,” 2nd International Congress on Engineering Education, December 8- 9, 2010, Kuala Lumpur, Malaysia, hlm 258-263.
- Idris, R., Ariffin, S., R., dan Ishak, M., N., (2009) “Pengaruh Kemahiran Generik dalam Kemahiran Pemikiran Kritikal, Penyelesaian Masalah dan Komunikasi Pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)”. *Universiti Kebangsaan Malaysia MJLI Vol 6*, pp 103-140.
- Isa, M., A., dan Shafii, H. (2007). *Kemahiran Di Kalangan Graduan Sebagai Kriteria Penting Pasaran Tenaga Kerja: Kajian Kes Graduan Fakulti Kejuruteraan, UKM*.
- Jusoh, Z., Y., M., Serji, R., M., Salleh, M., Rahman, S., H., A., Mujahid, N., R., (2015). *Analisis Tahap Kepuasan Majikan terhadap Pelajar Latihan Industri Program Pengajian Islam, Akademik Islam, KUIS*.
- Khor, C. K. (1997). *Persepsi Majikan Terhadap Pekerja Lulusan Politeknik Dalam Penyediaan Tenaga Kerja Mahir*. Retrieved August 04, 2017, from http://psasir.upm.edu.my/8960/1/FPP_1997_10_A.pdf
- Lim, K.C., Nor Idayu, M., Shahizan, H., Abdul Razak, C., & Mohd Azlan, Y. (2010). *Penilaian terhadap prestasi pelajar dan pengurusan program praktikum Universiti Utara Malaysia*. *Malaysian Journal of Learning & Instruction*, Volume No. 7. Page no. 133-164. Retrieved July 31, 2017, from <http://repo.uum.edu.my/id/eprint/4608>
- Madar, A.R., Aziz, M.A.A., Razzaq, A.R.A., Mustafa, M.Z dan Bunta, Y. (2008). *Kemahiran Employability Bagi Memenuhi Keperluan Industri*. Prosiding SKIK08
- Makhbul, Z.M, Yussof, I., dan Awang, A.H., (2015). *Antara realiti dan harapan – Kajian empirikal persepsi majikan terhadap prestasi graduan tempatan*, *Malaysian Journal of Society and Space* 11 issue 10 (27 - 36)
- Marni, N., Mohamed, A. K., Jasmi, K. A. (2004). *Pembangunan Sifat Bekerja dalam Kumpulan (Teamworking) sebagai Atribut Utama Graduan IPT: Huraian Menurut Perspektif Wahyu in Seminar Kebangsaan Pembangunan Sumber Manusia 2005 at Hotel Sofitel, Senai, Johor Bahru, Johor, on 3-2Februari 2005*, pp 1-12.
- Mat, N., Alias, J., Muslim, N., dan Abdullah, N., A., (2015) “Experiential Learning” Dan “Service Learning”: Ke Arah Meningkatkan Kemahiran Insaniah Pelajar UKM. *Jurnal Personalita Pelajar* 18(1)(2015): 55 – 64
- Misdi, M., Mokhtar, M.P., Baba, M.A., dan Hadi, A. (2010). *Kepentingan Elemen Kemahiran Berkomunikasi Pelajar Kejuruteraan Awam Mengikut Keperluan Majikan*. Dalam : Esa. A. & Mustafa, M.Z. *Kemahiran Insaniah : Kajian di institusi-institusi pengajian*. Batu Pahat : Penerbit UTHM.
- Mohd Fadil, M. Y. & Jasmin Zhea, R. R. (2010). *Kerjaya dalam sektor Hospitaliti: Sikap dan Persepsi Pelajar IPT*, Retrieved August 02, 2017, from <http://umkeprints.umk.edu.my/396/1/Paper%202.pdf>
- Mohd Radzi, A. H. (2012). *Hubungan Majikan dan pekerja di Malaysia dalam era globalisasi: Isu, Cabaran dan penyelesaian*. Retrieved August 04, 2017, from <http://radziamid.blogspot.my/2012/05/hubungan-majikan-dan-pekerja-dalam-era.html>
- Mustapa Mahamed (2007). *Majlis Perundingan Akademia – Industri (APAI)*. Putrajaya. Omain, S.Z., A Jusoh, A., Eng, L., H., Salleh., N., M., dan ., S., M., Yatim (2007). *Penentuan Kemahiran yang Bersesuaian Untuk Pelajar Sarjana Muda Pengurusan Teknologi*. Laporan Projek Penyelidikan VOT75101. Research Management Center, UTM.

- Rahman, A., Harnizam, Z., Nik Adnan, N. M., Razlan, A. Z., and Nazarudin, D. (2015). Hospitality Internships: An Employment Advantage or Perilous Experience. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Volume no 5, Issue No. 8. Page no. 34 – 38. Retrieved August 01, 2017, from https://www.researchgate.net/publication/280722933_Hospitality_Internships_An_Employment_Advantage_or_Perilous_Experience
- Syaira Jihan, M.S. (n.d). Penilaian dari perspektif majikan terhadap prestasi pelajar program sijil servis kenderaan ringan kolej komuniti Ledang Sesi November 2014 semasa menjalani latihan industri, Retrieved July 30, 2017, from [Terhadap_Prestasi_Pelajar.pdf](#)
- Shakir, R.,(2009). Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning. *Asia Pacific Education Review* 10, hlm 309-310.
- Tak, J., (1995). “Penyelesaian Masalah dan Pemikiran Kreatif dalam Pendidikan”. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- WTTC (2016). *Travel & Tourism Economic Impact 2016 World*. Retrieved August 01, 2017, from <https://www.wttc.org/media/files/reports/economic%20impact%20research/regions%202016/world2016.pdf>