

PEMBANGUNAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM MENGHADAPI ERA PASAR BEBAS

Oleh : Drs. Syauffi Syamsuddin, SH, MH

1. Konflik Perdagangan Internasional

Dunia perdagangan internasional pada era tujuh puluhan menunjukkan kemajuan yang sangat pesat. Ditandai dengan semakin banyaknya negara-negara maju menanam modalnya di negara-negara berkembang, terutama di kawasan Asia Timur dan Asia Tenggara, dalam bentuk investasi langsung atau melalui pinjaman dan/atau dalam bentuk lain. Para investor negara-negara maju beranggapan bahwa dengan menanamkan modalnya di kawasan-kawasan tersebut diharapkan mendapat keuntungan yang lebih besar dari pada di negara maju. Akibatnya, investasi baru di negara maju dirasakan berkurang, sehingga kesempatan kerja baru juga relatif terbatas. Di sisi yang lain, dalam waktu yang bersamaan ekspor negara-negara berkembang khususnya dari kawasan Asia Timur dan Tenggara terus berkembang, sehingga telah bersaing dengan produk domestik negara maju. Kondisi ini semakin memperburuk neraca pembayaran negara-

negara maju dan kesempatan kerja di dalam negerinya.

Masalah-masalah tersebut telah mendorong serikat pekerja di negara maju menyampaikan protes, yang antara lain menuduh negara-negara berkembang menekan biaya produksi dengan jalan memberlakukan upah rendah dan kondisi syarat kerja yang rendah, sehingga dengan biaya yang rendah negara-negara berkembang dapat menarik investor asing. Proses produksi di negara-negara berkembang juga kurang memperhatikan hak-hak dasar pekerja. Berdasarkan alasan itu mereka menuntut pemerintahnya agar membuat kebijaksanaan yang dapat membatasi arus investasi ke luar negeri dan dilakukan pembatasan impor kepada negara-negara berkembang.

Protes ini ditanggapi pemerintah negara maju dengan jalan ingin memasukkan *social clause* menjadi salah satu syarat perdagangan internasional yang berada dalam pengendalian WTO. Negara-negara

berkembang melihat bahwa memasukkan social clause ke dalam persyaratan perdagangan internasional, hanyalah merupakan upaya dari negara-negara maju bersama kelompok pekerja sebagai bentuk proteksi terselubung, sehingga negara berkembang menolak setiap upaya menggunakan pelaksanaan konvensi dasar ILO sebagai syarat untuk ikut serta dalam perdagangan internasional.

Pada bulan April tahun 1994, dilakukan persiapan pembentukan World Trade Organisation (WTO) di Marrakesh.

Sejak saat itu negara maju berusaha untuk mengaitkan pelaksanaan aspek-aspek sosial, khususnya standar-standar ketenagakerjaan dengan perdagangan dunia. Negara-negara maju berupaya dan mengusulkan agar setiap negara memenuhi social clause berupa persyaratan perlindungan sosial minimum untuk dapat ikut serta dalam sistem perdagangan multilateral atau internasional. Usul negara maju tersebut banyak ditentang oleh negara-negara berkembang, sehingga diputuskan bahwa pelaksanaan standar ketenagakerjaan yang dikaitkan dengan perdagangan dunia, tidak dimasukkan di dalam dokumen pembentukan dan program WTO, tetapi dimasukkan pada deklarasi para menteri tentang perlunya pelaksanaan social clause

tersebut untuk dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan perdagangan internasional.

2. Konvensi Dasar ILO

Perdebatan mengenai social clause tersebut terus berlanjut sampai pada sidang umum International Labour Conference – International Labour Organisation (ILC-ILO) ke-82 tahun 1994 di Jenewa. Dalam sidang tersebut terdapat perbedaan pandangan antara negara-negara maju termasuk kelompok pekerja di satu sisi, dengan negara-negara berkembang termasuk pengusaha disisi lain. Negara-negara maju dan kelompok pekerja pada umumnya secara bersama-sama mendorong untuk mengaitkan pelaksanaan standar-standar ILO dengan perdagangan internasional, akan tetapi negara-negara berkembang termasuk pengusaha menolak gagasan tersebut. Dengan tidak tercapainya kesepakatan persyaratan di bidang perdagangan internasional, mendorong Badan Pekerja (Governing Body-ILO) pada bulan Juni 1994 membentuk Panitia Kerja (Working Party) untuk membahas tinjauan sosial dari liberalisasi perdagangan internasional dimaksud. Kesimpulan dari kegiatan tersebut antara lain disetujuinya penetapan tujuh konvensi ILO dijadikan standar persyaratan perdagangan internasional

dan semua negara harus meratifikasi dan menerapkannya.

Dalam pertemuan-pertemuan internasional selanjutnya, ketujuh konvensi dasar tersebut menjadi topik bahasan, antara lain pada tahun 1995 dalam kesempatan World Summit on Social Development di Kopenhagen. Para kepala negara termasuk Presiden Republik Indonesia, setuju untuk segera meratifikasi tujuh konvensi dasar tersebut. Kemudian di tahun 1996 pada saat berlangsungnya Konferensi Tingkat Menteri Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) di Singapura tahun 1996, negara-negara peserta memperbaharui kesepakatan mereka untuk secara bersama melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan standar-standar dasar ketenagakerjaan (tujuh Konvensi Dasar ILO) yang diakui secara internasional oleh negara anggota. Negara peserta mengakui bahwa ILO merupakan badan yang berwenang untuk menetapkan dan mengawasi pelaksanaan standar-standar tersebut, sekaligus menegaskan kembali dukungan terhadap kegiatan-kegiatan ILO yang ditujukan untuk mengusahakan agar standar-standar tersebut dapat diterima oleh masyarakat internasional dalam melaksanakan perdagangan bebas.

Sebagai tindak lanjut kesempatan bersama tersebut, pada tanggal 18 Juni 1998, dalam Sidang Umum (ILC) di Jenewa,

sidang menerima Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak Dasar (Konvensi Dasar) di tempat kerja beserta tindak lanjutnya. Deklarasi ini bertujuan menyatupadukan keinginan untuk mendorong tiap-tiap negara agar terjamin kemajuan sosialnya dan dapat berjalan seiring dengan kemajuan ekonomi, adanya kesadaran dan kesediaan untuk menghormati perbedaan kondisi, peluang dan kecenderungan masing-masing negara di dalam arena perdagangan bebas. Dengan demikian ILO telah menjawab tantangan globalisasi yang telah menjadi pusat perdebatan dalam tubuh ILO sejak tahun 1994.

Deklarasi tersebut memberikan sumbangan yang penting bagi tercapainya tujuan yang digariskan dalam salah satu Rencana Aksi yang telah disetujui dalam Pertemuan Puncak Kopenhagen untuk menjaga dan menanamkan rasa hormat terhadap hak-hak asasi pekerja, dengan mewajibkan negara-negara yang ikut meratifikasi konvensi-konvensi ILO untuk melaksanakan secara penuh konvensi dasar tersebut dan meminta negara-negara lain yang belum meratifikasi untuk menghormati dan melaksanakan prinsip-prinsip yang terangkum dalam konvensi tersebut.

Setelah menghadapi tantangan dari negara-

negara berkembang, upaya berikutnya adalah bahwa pemerintah dan serikat pekerja di negara maju memaksa negara-negara berkembang untuk meratifikasi tujuh konvensi dasar ILO. Negara maju dan serikat pekerjaanya beranggapan jika negara berkembang telah meratifikasi tujuh konvensi dasar, posisi pekerja di negara berkembang menjadi semakin kuat, sehingga diharapkan dapat menuntut upah yang lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik. Dengan kondisi ini maka akan meningkatkan biaya produksi di negara berkembang, yang akhirnya produk dari negara berkembang menjadi kurang kompetitif di negara maju. Jika negara berkembang gagal dalam melaksanakan konvensi dasar tersebut, maka akan membuka peluang ILO untuk memprotes negara yang bersangkutan melalui Komite Kebebasan Berserikat ILO dan Komite Aplikasi Standar.

Pada perkembangan yang terakhir, dalam Sidang Umum (ILC) yang ke 87, pada Bulan Juni 1999 telah dikeluarkan satu konvensi baru, Konvensi Nomor 182 Tahun 1999 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak (The Worst Forms of Child Labour). Dengan diterimanya konvensi ini dan dinyatakan sebagai salah satu konvensi dasar

yang baru, maka sekarang konvensi dasar ILO bertambah satu menjadi delapan konvensi dasar. Setiap konvensi yang ditetapkan oleh Sidang Umum (ILC), melalui prosedur yang cukup panjang, dan setiap negara anggota ILO dilibatkan secara langsung sejak dalam tahap persiapan, pembahasan dan sampai penetapan standar ILO tersebut. Dengan demikian setiap anggota ILO mempunyai kewajiban moral untuk meratifikasi Konvensi tersebut. Sesuai dengan ketentuan Konstitusi ILO, setiap konvensi yang telah disahkan dalam Sidang Umum (ILC) pada dasarnya harus disampaikan oleh negara anggota kepada pemerintah dan lembaga kenegaraan negara masing-masing (Submission).

3. Ratifikasi Konvensi Dasar ILO

Secara umum setiap negara mempunyai kewajiban moral untuk meratifikasi semua konvensi ILO, namun setiap negara dapat menunda untuk meratifikasi konvensi ILO, sampai waktu tidak terbatas. Tergantung dari pertimbangan berbagai kondisi sosial ekonomi nasionalnya. Menyadari keadaan demikian, maka negara-negara maju dan kelompok pekerja khawatir bahwa negara-negara berkembang tetap tidak akan meratifikasi konvensi dasar, menunda atau memperlambat untuk meratifikasinya.

Menyikapi keadaan ini mereka mulai

memperjuangkan tahap berikutnya, yaitu melalui satu Deklarasi ILO yang mewajibkan semua negara untuk meratifikasi semua konvensi dasar, tetapi usaha itu tidak berhasil, komprominya adalah bahwa setiap negara mempunyai kewajiban melaporkan pelaksanaan prinsip-prinsip Konvensi Dasar ILO, meskipun negara yang bersangkutan belum meratifikasinya.

Bagi bangsa Indonesia tahun 1997 sampai dengan 1999 merupakan tahun-tahun yang sangat bersejarah. Hal ini diawali dengan krisis ekonomi di Asia sejak pertengahan tahun 1997. Krisis ekonomi tersebut telah memberikan dampak yang berat bagi bangsa dan masyarakat Indonesia secara sosial maupun ekonomis. Disusul pula dengan tuntutan reformasi yang merambah ke seluruh bidang kehidupan, antara lain sistem pemerintahan, ekonomi, sosial, hukum dan termasuk tuntutan terhadap hak-hak asasi manusia, proses demokrasi dan kebebasan, yang sangat keras dilakukan oleh seluruh kekuatan masyarakat. Sejalan dengan meningkatnya isu Hak Asasi Manusia (HAM) di seluruh dunia, tuntutan mengenai hak asasi manusia itu juga telah menjadi salah satu pokok permasalahan yang terjadi di dalam negeri, khususnya tuntutan mengenai hak-hak asasi yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan. Banyak

sekali terjadi mogok dan unjuk rasa yang menuntut keadilan dan dilaksanakannya Deklarasi Umum tentang HAM, terutama mengenai jaminan hak-hak setiap orang.

Sehubungan dengan derasnya arus tuntutan perlindungan atas hak-hak asasi manusia tersebut, telah terjadi perkembangan dan perubahan yang cepat di bidang ketenagakerjaan. Perkembangan yang terjadi di Indonesia sejak pertengahan tahun 1998 sangat erat kaitannya dengan pelaksanaan hak-hak asasi manusia khususnya di tempat kerja, yang selama ini telah dirumuskan dalam beberapa konvensi dasar ILO. Langkah konkrit yang dilakukan Pemerintah Indonesia ialah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan

Hak Berorganisasi, diratifikasi dengan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, pada tanggal 5 Juni 1998. Ratifikasi konvensi ini telah membuka kesempatan bagi ILO untuk bekerja sama membantu Pemerintah Indonesia dalam hal pelaksanaan standar-standar ketenagakerjaan dan reformasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. ILO juga membantu

Indonesia dalam menegakkan kebebasan berserikat dan berunding bersama sejalan dengan Konvensi Nomor 98 tentang Hak-hak Berorganisasi dan Berunding Bersama yang telah diratifikasi Indonesia pada tahun 1957.

Dalam menindaklanjuti kerja sama tersebut, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menunda berlakunya Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut seyogyanya mulai berlaku sejak tanggal 1 Oktober 1998, namun sangat banyak mendapatkan kritikan dan tanggapan dari berbagai kelompok masyarakat. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 ditunda berlakunya sampai dengan tanggal 1 Oktober tahun 2000, dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 1998. Selama kurun waktu penundaan tersebut dilakukan penyempurnaan. Selain itu pihak ILO juga meminta Pemerintah Indonesia untuk meninjau kembali peraturan perundang-undangan dan rancangan perundang-undangan yang tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98. Dengan bantuan ILO, segera dibuat pula Rancangan Undang-undang tentang Serikat Pekerja, dan kemudian dilakukan ratifikasi atas tiga konvensi dasar lainnya yaitu Konvensi ILO

105, 111, dan 138 pada tanggal 7 Mei 1999.

Dalam perkembangannya, ternyata kemudian ILO menambah satu lagi konvensi dasar. Dalam Sidang ILO yang ke-87 (bulan Juni tahun 1999), diadopsi satu lagi Konvensi ILO yang juga ditetapkan sebagai Konvensi Dasar, yaitu Konvensi Nomor 82 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan Untuk Anak (Concerning The Prohibition and Immediate Action For The Elimination of The Worst Forms of Child Labour). Dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000, Indonesia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan Untuk Anak tersebut, dengan demikian Indonesia telah meratifikasi konvensi dasar yang kedelapan. Dalam waktu kurang dari dua tahun, lima konvensi dasar telah diratifikasi dengan Undang-undang dan Keppres.

Dari berbagai sumber dapat dicatat beberapa alasan dan pertimbangan, mengapa Indonesia segera meratifikasi semua Konvensi Dasar ILO tersebut:

Pertama, Negara-negara maju dan kelompok pekerja secara langsung atau tidak langsung, terang-terangan atau tersembunyi akan terus menekan perdagangan negara-negara

berkembang dengan mempergunakan konvensi dasar tersebut sebagai alat penekan. Hal ini terbukti sebagaimana taktik kelompok pekerja yang dikemukakan pada sidang Badan Pekerja ILO ke 264 Nomor 195/1995, yaitu bahwa mereka setuju mengesampingkan perdebatan mengenai sanksi perdagangan guna memperlancar penyelesaian perdebatan tersebut namun pada kesempatan lain mereka akan tetap mengemukakan kembali hal dimaksud pada saat yang tepat. Di samping itu pada sidang GB – ILO ke-273 Nomor 198/1998, kelompok pekerja dan negara-negara maju telah mengusulkan hal lain yaitu ingin memberlakukan label bebas penggunaan pekerja anak untuk setiap produk, walaupun pekerja anak tersebut bekerja secara sukarela.

Kedua, Walaupun belum meratifikasi seluruh konvensi dasar, Indonesia sebagaimana juga semua anggota ILO setiap tahun harus melaporkan pelaksanaan prinsip konvensi tersebut. Kegagalan atau kekurangan yang dilaporkan akan dapat mengundang pihak luar negeri dan ILO sendiri untuk menyampaikan kritik, dan hal ini akan dapat menyebabkan kesulitan posisi Indonesia di dunia internasional.

Ketiga, Dengan meratifikasi Konvensi Dasar ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan, melindungi, dan

menghormati hak-hak dasar pekerja sebagaimana telah dinyatakan dalam Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja yang diadopsi pada bulan Juni 1998. Hal ini akan lebih meningkatkan citra positif Indonesia dan memantapkan kepercayaan masyarakat internasional terhadap Indonesia.

Keempat, Negara-negara maju telah mulai melaksanakan standar-standar perdagangan internasional antara lain dengan memberlakukan seperti Sistem Manajemen Mutu (ISO – 9000 Series), Sistem Manajemen Lingkungan (ISO-14000 Series) dan Pertanggung Jawaban Lingkungan dan Sosial (S.A 8000), dengan meratifikasi konvensi dasar ILO mengharuskan Indonesia untuk menyiapkan diri, sejajar dengan bangsa lain dalam memenuhi standar perdagangan internasional.

Kelima, Dari dalam negeri, ratifikasi konvensi dasar, merupakan pelaksanaan Ketetapan MPR Nomor: IV/MPR/1999 Tentang Garis-garis Besar haluan Negara, mengenai arah kebijaksanaan yang digariskan di bidang hukum, yang mengamanatkan untuk melanjutkan ratifikasi konvensi internasional, terutama yang berkaitan dengan hak asasi manusia sesuai dengan hubungan dan kepentingan bangsa, sekaligus dapat merubah citra Indonesia di dunia internasional.

Keenam, Selama ini penanganan masalah ketenagakerjaan di dunia Internasional titik beratnya dilakukan hanya secara sektoral oleh Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Luar Negeri yang berkaitan erat dengan hubungan luar negeri, sehingga Departemen Tenaga Kerja sering mengalami kesulitan dalam penyampaian penjelasan dan penyelesaian kasus yang dituduhkan oleh masyarakat internasional terhadap pelanggaran yang terjadi di Indonesia karena kurangnya perhatian instansi lain. Dengan telah meratifikasi konvensi ini, maka akan semakin banyak unsur atau instansi terkait yang terlibat dan bertanggung jawab, sehingga Indonesia dapat memberikan penjelasan dan laporan yang lengkap dan akurat.

Ketujuh, Masih banyaknya pengusaha yang kurang memperhatikan hak-hak pekerja meskipun andil dan peran serta pekerja terhadap kemajuan perusahaan dan pembangunan cukup besar. Dengan meratifikasi konvensi, maka diharapkan hak-hak pekerja yang selama ini kurang diperhatikan, akan menjadi lebih dihargai, posisi pekerja dalam memperjuangkan kepentingannya akan menjadi lebih kuat, sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pasca Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 memberikan nuansa baru dibidang hubungan industrial yaitu nuansa kebebasan berserikat. Awal Pasca Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tersebut tidak hanya diwarnai dengan pertumbuhan serikat pekerja secara pesat tetapi juga diwarnai dengan perpecahan serikat pekerja yang telah diakui pada era Orde Baru. Setelah diundangkannya Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja. Organisasi pekerja yang tercatat pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan Permennaker Kepmenaker No. KEP. 201/MEN/1999 sampai dengan bulan Desember 2002 meliputi 2 Konfederasi, 64 Federasi, 144 Serikat Pekerja Perusahaan lingkup nasional, dan 15.750 unit kerja tingkat perusahaan.

Jaminan kebebasan berserikat selama ini sebenarnya telah diatur dalam berbagai peraturan perundangan, ketentuan-ketentuan ini menjadi landasan yang kuat untuk membentuk Undang-undang tentang Serikat Pekerja. Apalagi setelah diratifikasinya Konvensi ILO No. 78 tahun 1948 dengan Keppres No. 83 tahun 1998. Dengan demikian dikeluarkannya Undang-undang No. 21 tahun 2000, merupakan undang-undang pertama yang mengatur tentang serikat pekerja, sebagai pengukuhan dan pengakuan kebebasan berserikat di Indonesia.

Beberapa perubahan mendasar yang diberikan oleh undang-undang tersebut antara lain adalah dijaminnya kebebasan seluas-luasnya bagi pekerja di semua tempat kerja untuk berserikat. Dirubahnya sistem satu serikat pekerja (single union system) menjadi sistem banyak serikat pekerja (multy union system). Tidak adanya lagi campur tangan pemerintah untuk mengatur atau membatasi serikat pekerja. Perubahan mendasar lainnya ialah bahwa keabsahan berdirinya suatu serikat pekerja ditentukan sendiri oleh para pekerja. Pembaharuan ini membawa perubahan pula di bidang administrasi hubungan Industrial. Perubahan-perubahan tersebut dimaksud juga untuk menjawab kebutuhan masyarakat Industri. Seperti terjadinya titik berat pelayanan pemerintah pada otonomi daerah Kota/Kabupaten, tuntutan demokratisasi kehidupan bermasyarakat dan pemberdayaan masyarakat seluas-luasnya. Alasan Internalnya antara lain sejalan dengan diratifikasinya delapan konvensi dasar ILO, maka harus pula dilakukan perubahan mendasar terhadap administrasi hubungan industrial, misalnya diupayakan seminimal mungkin bentuk-bentuk perijinan, administrasi pelayanan tidak lagi berjenjang menurut administrasi pemerintahan, tetapi disederhanakan, singkat dengan titik berat pelayanan pada satu tempat yaitu pada

pemerintah daerah otonomi Kota/Kabupaten. Posisi Instansi atasan sekedar menjadi pengarah tidak lagi menjadi pelaksana pelayanan.

Beberapa prinsip pokok yang diatur dalam Undang-undang No. 21 tahun 2000 adalah:

1. Non Diskriminatif, karena serikat pekerja didirikan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja, oleh karena itu serikat pekerja harus terbuka untuk semua pekerja.
2. Syarat Pembentukan dan Pengorganisasian Serikat pekerja, Undang-undang menetapkan bahwa pembentukan serikat pekerja dapat dilakukan oleh sekurang-kurangnya sepuluh orang pekerja, federasi serikat pekerja oleh sekurang kurangnya lima serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja oleh sekurang-kurangnya tiga federasi serikat pekerja. Konvensi ILO No. 87 memang tidak mencantumkan persyaratan minimal pembentukan organisasi serikat pekerja. Namun pencantuman persyaratan ini masih dianggap wajar dan tidak bertentangan dengan standar Internasional karena pada dasarnya sama sekali tidak menghambat pekerja untuk membentuk organisasinya. Undang-undang ini tidak mengenal bentuk-bentuk standar suatu organisasi serikat pekerja, bentuk organisasinya

sepenuhnya mengacu pada kebebasan berserikat sebagaimana dianut oleh Konvensi ILO No. 87. Artinya seorang pekerja dapat bergabung dengan organisasi mana saja yang ia sukai. Undang-undang ini juga membebaskan bentuk organisasi serikat pekerja, sehingga tidak diatur secara seragam. Serikat pekerja/ serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan oleh kesamaan sektor usaha atau jenis pekerjaan atau lokasi tempat kerjanya.

3. Keanggotaan, seorang pekerja hanya dapat menjadi anggota dari satu serikat pekerja saja. Jika ia tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja maka ia harus memilih salah satu.
4. Pencatatan dan Pemberitahuan, Istilah "pencatatan dan pemberitahuan" ini merupakan perkembangan dari pengaturan yang semula menggunakan istilah "pendaftaran". "Pencatatan dan pemberitahuan" ini bukan merupakan suatu bentuk "pengakuan" (recognition). Keberadaan suatu organisasi tentunya diakui oleh anggotanya sendiri. Dengan demikian tanpa didaftarkan serikat pekerja tersebut tetap eksis bagi anggotanya,
5. Pembubaran Serikat pekerja, Konvensi

ILO No. 87 menegaskan bahwa organisasi serikat pekerja tidak dapat dibubarkan oleh pemerintah. Oleh karena itu dalam pembubaran serikat pekerja hanya dibatasi dalam hal: a) dinyatakan oleh anggotanya menurut AD dan ART, b) perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selama-lamanya yang mengakibatkan putusannya hubungan kerja bagi seluruh pekerja di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan c) dinyatakan dengan putusan pengadilan.

6. Perselisihan Antar Serikat pekerja, dengan banyaknya organisasi maka tidak tertutup kemungkinan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan tersebut biasanya menyangkut masalah keanggotaan, yang akan berdampak kepada posisi mayoritas sebuah serikat pekerja/ serikat buruh. Dalam undang-undang ini ditetapkan bahwa perselisihan harus diselesaikan dengan cara musyawarah. Namun dalam hal musyawarah tidak tercapai diselesaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Undang-undang Ketenagakerjaan

Berikut ini diberikan contoh bahwa

upaya pembaharuan hukum ketenagakerjaan tidak seluruhnya memberikan hasil yang memuaskan. Masyarakat industri merasakan bahwa banyak produk hukum yang dibuat pada masa Hindia Belanda sampai dengan awal kemerdekaan, telah tidak sesuai lagi dengan rasa keadilan masyarakat dan tuntutan pembangunan, terutama dalam menghadapi era pasar bebas. Masyarakat menuntut pembaharuan hukum yang sejalan dengan perkembangan jaman dan kemajuan industri. Memenuhi keinginan itu, di proses pembuatan undang-undang ketenagakerjaan yang baru, yang kemudian di undangkan sebagai Undang-undang Nomor 25 tahun 1997. Materi undang-undang ini banyak membawa perubahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh Undang-undang ini dicabut enam ardonansi dan lima Undang-undang.

Sayangnya, oleh masyarakat industri proses pembuatannya dinilai tidak dilakukan dengan cara-cara yang benar dan baik, oleh karena itu Undang-undang tersebut di tolak dan minta untuk dicabut. Undang-undang itu sendiri baru berlaku satu tahun setelah di undangkan, yaitu tanggal 1 Oktober 1998, disebabkan kuatnya tekanan masyarakat industri di dalam negeri dan besarnya pengaruh ILO Jakarta pada saat itu, Undang-undang itu kemudian di tunda pelaksanaannya. Dengan Undang-undang

Nomor 11 tahun 1998, Undang-undang Nomor 25 tahun 1997, dirubah waktu berlakunya menjadi tanggal 1 Oktober 2000. Permasalahan hukum yang terjadi adalah Undang-undang Nomor 11 tahun 1998 yang merubah waktu berlakunya Undang-undang Nomor 25 tahun 1997, baru di undangkan tanggal 10 Nopember 1998. Dengan demikian secara formil Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 telah sempat berlaku dari tanggal 1 Oktober s/d 9 Nopember 1998, selama empat puluh hari. Di sini kita lihat, adanya Undang-undang yang telah sempat berlaku kemudian ditunda pelaksanaannya.

Selama ditunda dua tahun, dilakukan pembahasan materi Undang-undang yang ada, bersamaan dengan itu dilakukan ratifikasi konvensi dasar ILO. Materi Konvensi Dasar ILO dimaksud, ternyata perlu pula ditampung dalam undang-undang nasional di bidang ketenagakerjaan, akhirnya pemerintah mengajukan RUU baru sebagai pengganti Undang-undang Nomor 25 tahun 1997, diajukan ke DPR dengan judul Rancangan Undang-undang tentang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan (RUU PPK). Selama lebih kurang dua tahun pembahasan RUU PPK, ternyata juga tidak dapat diselesaikan, untuk mengatasinya pemerintah kembali mengambil langkah dengan mengeluarkan PERPU, dengan PERPU Nomor

3 tahun 2000, tanggal 25 September 2000, yang kemudian dikukuhkan penundaan itu dengan Undang-undang Nomor 28 tahun 2000, tanggal 20 Desember 2000, ditunda berlakunya Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 sampai 1 Oktober 2002.

Empat tahun pembahasan RUU PPK, ternyata tetap tidak dapat diselesaikan. Pada akhir batas waktu berlakunya Undang-undang Nomor 25 tahun 1997, DPR mengambil inisiatif mengusulkan RUU pencabutan Undang-undang Nomor 25 tahun 1997. RUU Pencabutan selesai dibahas dan disahkan, namun sampai saat ini RUU Pencabutan itu belum diundangkan, dengan demikian untuk kedua kalinya Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 secara formal kembali berlaku.

Ditinjau dari UUD 1945, berdasarkan Pasal 20 ditegaskan bahwa Presiden mengesahkan RUU yang telah disetujui bersama, bila setelah tiga puluh hari sejak RUU disetujui, tidak disahkan oleh Presiden, maka RUU sah menjadi Undang-undang dan wajib diundangkan.

Ketentuan yang sama diatur pula dalam Pasal 119 Tata Tertib DPR Nomor 3A/DPR-RI/I/2001/2002.

Berdasarkan uraian diatas Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 telah menimbulkan masalah hukum, yaitu dua kali secara formil telah sempat berlaku, ini berarti peranan hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat (*Law as a tool of social engineering*), telah berhasil dilaksanakan dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan lahirnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

8. Penutup

Demikianlah beberapa catatan penting pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, kita melihat tidak semua upaya pembangunan itu dapat berhasil seperti yang direncanakan. Faktor-faktor non teknis utamanya faktor politik sangat berperan dalam menentukan suatu perubahan di bidang hukum. *****

Drs. Moh. Syaufli Syamsuddin, SH, MH

Lahir di Medan, Sumatera Utara, tanggal 30 Oktober 1945. Pendidikan Fakultas Ilmu Sosial IKIP Negeri Yogyakarta, Fakultas Hukum Universitas Islam Tangerang, dan Magister Hukum FH-UI Jakarta.

Jabatan : pernah menjabat sebagai Kepala Kantor Depnaker Kabupaten Tangerang, Kepala Kantor Depnaker Kota/Kabupaten Bandung, Kepala Kantor Wilayah Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur dan Dirjen Binawas Depnaker serta Staf Ahli Menaker Bidang SDM Depnakertrans. Terakhir sebagai Peneliti pada Balitfo Depnakertrans.