

Informasi Hukum

Vol. 1 Tahun VII, 2005

Isi :

- Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial
- Manajemen Kinerja
- Arbitrase Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan actual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. *Redaksi* menerima tulisan dari penulis dengan syarat : tulisan adalah hasil karya dan kreasi penulis, bukan saduran, atau plagiat, dan redaksi berhak melakukan edit tanpa mengubah substansi. Tulisan dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab pribadi penulis.

Tim Redaksi :

Pembina : Sekretaris Jenderal; **Pengarah :** Myra M. Hanartani, SH, MA; **Pemimpin Redaksi :** Sunarno SH, MH; **Sekretaris :** Umar Kasim; **Redaktur/Editor :** Reni Mursidayanti, SH, Kadino BS; **Entry data :** Yati Novianti, Indrawati, Suryanti; **Penggandaan/Distribusi :** Harif Kafadillah, Krisgiantoro.

Sekretariat : Biro Hukum Depnakertrans, Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan (12950) **Telepon :** 021-5252676, **Fax :** 021-5274929

Pengantar Redaksi

Beberapa bulan lagi, tepatnya awal Januari 2006 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU-PPHI) akan berlaku, setelah ditangguhkan berlakunya berdasarkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005. Undang-undang PPHI membuka berbagai alternatif penyelesaian perselisihan baik di luar pengadilan maupun melalui pengadilan. Bagaimana berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial dan bagaimana arbitrase ketenagakerjaan dalam perspektif UU. No. 2 Tahun 2004 dapat dibaca pada info hukum edisi ini. Selanjutnya mengenai manajemen kinerja yang merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi serta masalah pelecehan seksual di tempat kerja juga dapat pembaca temukan di sini.

Mudah-mudahan sajian ini bermanfaat, Selamat membaca.

Tim Redaksi

PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL *

Oleh : Sunarno, SH, MH

I. PENDAHULUAN

Undang-Undang No 4 tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan Negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.

Selanjutnya disebutkan bahwa penyelenggaraan kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha Negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Dalam UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU-PPHI) Pasal 55, disebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Sebagai pengadilan khusus, maka Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan

umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.(UU-PPHI).

Hukum acara perdata adalah merupakan hukum perdata formil yang berfungsi untuk menjaga ditaatinya hukum perdata materiil, dalam arti memuat ketentuan yang mengatur tentang bagaimana cara mengajukan tuntutan hak, memeriksa, memutus dan melaksanakan putusan hakim.

II. SUMBER HUKUM ACARA PERDATA

1. Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR) atau Reglemen Indonesia yang diperbaharui : S.1848 No.16, S. 1941 No. 44, berlaku untuk daerah Jawa dan Madura.
2. Rechtsreglement Buitengewesten (Rbg) atau Reglemen Daerah Seberang, S.1927 No. 227 berlaku untuk daerah luar Jawa dan Madura.
3. UU No 2 tahun 2004 tentang PPHI.

III. PROSES BERACARA

1. Pengajuan Gugatan

Dalam ketentuan pasal 118 HIR diatur kompetensi relatif bagi pengadilan negeri untuk memeriksa dan mengadili perkara perdata, sehingga bagi seseorang Penggugat yang akan mengajukan gugatan perlu memperhatikan ketentuan tersebut yaitu :

- a. gugatan disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang

daerah hukumnya meliputi tempat tinggal Penggugat;

- b. jika Tergugat lebih dari satu dan tidak bertempat tinggal di satu daerah hukum pengadilan negeri yang sama maka gugatan disampaikan kepada ketua Pengadilan Negeri di tempat tinggal salah seorang Tergugat;
- c. jika tergugat tidak diketahui tempat tinggalnya, gugatan disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri di tempat tinggal Penggugat;
- d. jika gugatan mengenai barang tidak bergerak maka gugatan disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi keberadaan barang tidak bergerak tersebut; dan
- e. jika ada perjanjian tentang penunjukan pengadilan negeri tertentu untuk menyelesaikan perkara maka gugatan ditujukan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang telah disepakati.

Berbeda dengan ketentuan yang diatur dalam hukum acara perdata (HIR) maka beracara berdasarkan UU-PPHI, jika terjadi perselisihan hubungan industrial yang akan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial maka :

- a. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi

tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81 UU-PPHI).

- b. Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan surat kuasa khusus.

Dalam HIR maupun Rbg hanya mengatur cara mengajukan gugatan, sedangkan persyaratan mengenai isi gugatan tidak diatur dalam ketentuan tersebut. Oleh karena itu Pasal 119 HIR/ Pasal 143 Rbg memberi wewenang kepada hakim untuk memberi nasihat dan bantuan kepada pihak penggugat dalam mengajukan gugatannya. Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 83 ayat (2) UU-PPHI yang mewajibkan hakim untuk memeriksa isi gugatan dan apabila masih terdapat kekurangan hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Isi gugatan pada umumnya memuat :

- a. Identitas para pihak yaitu nama, umur, pekerjaan dan alamat;
- b. dalil-dalil kongkrit tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar pengajuan gugatan;
- c. tuntutan atau petitum yaitu apa yang diminta oleh penggugat atau diharapkan agar diputuskan oleh hakim.

2. Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial

a. Pemeriksaan dengan Acara Biasa

Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial mengenal pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan

dengan acara cepat. Dalam hukum acara perdata apabila perkara diperiksa melalui acara biasa maka pentahapannya meliputi :

- 1) Gugatan.
- 2) Jawaban tergugat .
- 3) Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat).
- 4) Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat).
- 5) Pembuktian (surat dan saksi-saksi).
- 6) Kesimpulan para pihak; dan
- 7) Putusan hakim.

Setelah penggugat mendaftarkan gugatannya di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial, maka Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim ad-hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perkara. Majelis hakim yang telah ditunjuk oleh ketua Pengadilan Negeri tersebut dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja harus sudah melaksanakan sidang pertama. Apabila pada sidang pertama tersebut salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggung-jawabkan, maka Ketua Majelis Hakim harus menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penundaan sidang

pertama. Penundaan demikian hanya dapat dilakukan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali.

Jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur, tetapi masih diberi kesempatan mengajukan gugatan sekali lagi. Bagi tergugat atau kuasa hukumnya yang tidak datang menghadap pada sidang penundaan terakhir, maka majelis hakim tetap dapat memeriksa dan memutus perkara tanpa kehadiran tergugat.

b. Pemeriksaan dengan Acara Cepat

Dalam Pasal 98 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.

Apabila ada permohonan pemeriksaan dengan acara cepat, maka dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan tersebut Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut.

Penetapan Ketua Pengadilan tersebut bersifat final dan tidak dapat ditempuh upaya hukum.

Gugatan yang diajukan dengan pemeriksaan acara cepat, maka permohonan dari yang berkepentingan harus disertai bukti pendukung antara lain :

- 1) pemberitahuan adanya rencana mogok kerja ;
- 2) pemberitahuan rencana penutupan perusahaan (lock out) ;
- 3) keterangan polisi berkaitan dengan kerusakan atau tindakan huru hara atau tindakan anarkhis yang berhubungan dengan gugatan;
- 4) putusan pengadilan atau pengumuman yang menyatakan perusahaan pailit atau putusan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

c. Putusan Hakim

Majelis hakim wajib memutus perkara selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama. Setelah putusan majelis hakim dibacakan pada sidang terbuka untuk umum, Panitera Pengganti dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada sidang tersebut. Selanjutnya Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan dalam

waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan ditanda tangani majelis hakim, dan salinan putusan tersebut harus sudah dikirimkan oleh Panitera kepada para pihak yang berperkara dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak salinan putusan diterbitkan.

IV. PEMERIKSAAN KASASI DI MAHKAMAH AGUNG

Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal lembaga banding ke Pengadilan Tinggi, tetapi langsung upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung jika ada pihak yang tidak puas atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya kasasi ini pun hanya untuk jenis perselisihan hak dan perselisihan PHK, sedangkan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat dimohonkan upaya hukum kasasi.

Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja :

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim ; dan
- b. bagi pihak yang tidak hadir pada waktu pembacaan putusan hakim, terhitung sejak tanggal menerima

pemberitahuan putusan (Pasal 110 UU-PPHI).

Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung. Selanjutnya Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah memeriksa dan memutus perkara yang dimohonkan kasasi tersebut.

UU-PPHI tidak mengatur tentang tata cara permohonan dan penyelesaian perkara perselisihan hak dan perselisihan PHK oleh hakim kasasi, tetapi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 114 UU-PPHI).

Ketentuan dimaksud antara lain UU No. 14 tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang menetapkan bahwa pengajuan permohonan kasasi pemohon wajib menyampaikan memori kasasi yang memuat alasan-alasan permohonan kasasi, dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah permohonan yang dimaksudkan dicatat dalam buku daftar. Kemudian salinan memori kasasi tersebut disampaikan oleh Panitera Pengadilan (baca: Sub Kepaniteraan PHI). kepada pihak lawan dalam perkara tersebut

selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari (Pasal 47 UU No. 14 tahun 1985).

Dalam memori kasasi harus dimuat alasan-alasan atau keberatan-keberatan yang berhubungan dengan pokok persoalan perkara. Mahkamah Agung dalam memeriksa dan mengadili perkara di tingkat kasasi akan membatalkan putusan pengadilan banding atau pengadilan tingkat terakhir karena :

- a. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. salah menerapkan atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku;
- c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan (pasal 30 UU No. 14 tahun 1985).

V. HAL-HAL PENTING YANG PERLU DIPERHATIKAN

Dalam hal seseorang akan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka perlu memperhatikan hal-hal penting yang terkait dengan kelengkapan berkas gugatan sebagai berikut :

1. Surat gugatan bermaterai yang diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri/ Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Identitas diri penggugat/perusahaan/ nama serikat pekerja/serikat buruh/ organisasi pengusaha.

3. Nama lengkap, alamat atau tempat kedudukan pihak-pihak.

4. Risalah perundingan Mediasi/ Konsiliasi.

5. Surat Kuasa khusus asli bermaterai (apabila para pihak diwakili oleh kuasa).

6. Ijin Penasehat Hukum (apabila para pihak diwakili penasehat hukum).

7. Perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama (jika berbahasa asing harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, yang diterjemahkan oleh penerjemah resmi).

8. Peraturan Perusahaan.

9. Bukti pembayaran upah terakhir yang diterima pekerja/buruh.

10. Salinan dokumen-dokumen/surat-surat yang dibuat di luar negeri harus disahkan oleh Kedutaan/perwakilan Indonesia di Negara tersebut dan diterjemahkan oleh penerjemah resmi (disumpah).

11. Dokumen (surat-surat) yang berupa foto copy harus dilegalisir sesuai dengan aslinya oleh pejabat yang berwenang/Panitera Pengadilan.

12. Surat gugatan serta dokumen-dokumen dibuat rangkap sesuai dengan jumlah pihak ditambah 4 (empat) set untuk Majelis Hakim dan arsip.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

- 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberi peluang bagi pencari keadilan dalam

penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah.

- 2 Oleh karena hukum acara perdata bersifat menguji kebenaran formil maka kelengkapan administrasi dan

bukti-bukti surat dan dokumen resmi lainnya menjadi hal penting dalam proses penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Sekian dan terima kasih.

Pemakalah :

Sunarno, SH, MH

*Kepala Bagian Bantuan Hukum, Biro Hukum
Depnakertrans*

MANAJEMEN KINERJA

oleh :

*Prof. Dr. Payaman Simanjuntak *)*

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis ke dalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok setiap Direktorat Jenderal dibagi habis menjadi tugas pokok beberapa Direktorat, dan selanjutnya masing-masing dibagi habis oleh beberapa Sub Direktorat, kemudian beberapa Seksi, dan tugas pokok setiap Seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud.

Dengan demikian, pencapaian sasaran atau kinerja setiap Departemen Pemerintah adalah agregasi atau penjumlahan kinerja semua Direktorat Jenderal. Demikian juga kinerja setiap Direktorat Jenderal adalah agregasi kinerja semua Direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal tersebut. Kinerja setiap Direktorat adalah agregasi kinerja semua Sub Direktorat di lingkungan Direktorat itu. Kinerja Sub Direktorat adalah perjumlahan atau agregasi kinerja semua Seksi di lingkungan Sub Direktorat dan kinerja setiap Seksi adalah perjumlahan kinerja setiap individu di lingkungan Seksi tersebut. Oleh sebab itu, kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

1. Kinerja Perusahaan

Sebagaimana diuraikan di atas, misi dan tugas pokok dari setiap perusahaan atau organisasi diurai dan dibagi habis menjadi tugas pokok unit-unit organisasi secara berjenjang dari unit yang lebih besar ke unit yang lebih kecil dalam bentuk kelompok kerja, hingga menjadi tugas individu-individu dalam masing-masing kelompok atau unit kerja. Dalam contoh di atas di lingkungan

Departemen Pemerintah, misi dan tugas pokok Departemen dibagi habis oleh beberapa Direktorat Jenderal (Ditjen), kemudian oleh beberapa Direktorat, selanjutnya oleh beberapa Sub Direktorat (Subdit) dan kemudian oleh beberapa Seksi. Tugas pokok setiap Seksi dibagi habis oleh beberapa kelompok kerja atau langsung oleh sejumlah individu-individu. Organisasi perusahaan pada dasarnya mengikuti pola struktur organisasi dan sistem pembagian kerja seperti diuraikan di atas.

Juga sebagaimana diuraikan di atas, kinerja perusahaan adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit-unit organisasi, yang sama dengan perjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di perusahaan dimaksud.

Dengan demikian kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

a. Dukungan Organisasi

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi antara lain dalam penyusunan struktur organisasi, pemilihan teknologi, dan penyediaan prasarana dan sarana kerja. Sebagaimana diuraikan di atas, pengorganisasian dimaksudkan untuk membagi habis tugas pokok pencapaian tujuan perusahaan menjadi tugas pokok

beberapa unit organisasi secara seimbang, serta memberikan kejelasan bagi setiap unit tentang tugas pokok dan sasaran yang harus dicapai oleh masing-masing unit tersebut.

Namun dalam penyusunan struktur organisasi sering timbul masalah ketidakseimbangan beban kerja, tumpang tindih, hambatan birokrasi dan atau efektivitas pengawasan yang menyebabkan kinerja perusahaan menjadi rendah. Bila satu unit mempunyai beban kerja terlalu berat, sementara unit-unit yang lain mempunyai beban kerja yang ringan, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan dipengaruhi oleh atau tergantung pada unit organisasi berbeban berat. Unit organisasi berbeban lebih berat membutuhkan waktu lebih lama, atau tidak dapat menyelesaikan tugas pokoknya dalam waktu yang ditentukan, dan atau kualitas kerjanya menjadi rendah. Kinerja perusahaan secara keseluruhan akan menjadi lebih rendah, bila pelaksanaan tugas di unit-unit lain itu tergantung pada hasil kerja dari unit organisasi berbeban berat.

Penyusunan struktur organisasi berjenjang dapat menimbulkan masalah birokrasi, yaitu kelambatan dalam proses penyampaian informasi dari pimpinan tertinggi sampai level yang paling bawah dan sebaliknya penyampaian informasi dari level yang paling bawah ke level yang paling tinggi. Akibatnya dapat timbul kelambatan dalam pelaksanaan operasional dan dalam proses

pengambilan keputusan. Di pihak lain, upaya memperpendek jenjang struktur organisasi menimbulkan konsekuensi untuk memperluas rentang kendali pengawasan (*span of control*) yang dapat mengakibatkan pengawasan menjadi kurang efektif.

Penyusunan struktur organisasi yang kurang cermat dapat menimbulkan masalah tumpang tindih (*overlapping*), yaitu tugas atau pencapaian sasaran tertentu dilaksanakan oleh beberapa orang di beberapa unit organisasi. Masalah seperti itu bukan saja mencerminkan pemborosan daya dan waktu, akan tetapi sering menimbulkan gesekan dan konflik antara unit, yang lebih lanjut menghambat kelancaran pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi. Semua perusahaan cenderung untuk berlomba-lomba menggunakan teknologi yang paling mutakhir bukan saja untuk mempercepat proses produksi dan meningkatkan kualitasnya, akan tetapi juga dalam rangka memenangkan persaingan. Namun harus disadari bahwa teknologi maju tersebut dapat dimanfaatkan hanya bila didukung oleh sumberdaya manusia berkualitas yang mampu mengoperasikannya secara optimal. Demikian juga pengorganisasian perlu menjamin penyediaan berbagai sarana, prasarana dan alat-alat kerja lain.

Penyusunan struktur organisasi, pemilihan teknologi dan penyediaan sarana kerja secara langsung dan tidak langsung juga mempengaruhi kinerja setiap individu pekerja. Rumusan tugas pokok setiap unit organisasi yang diurai menjadi tugas pokok setiap individu akan diurai lebih lanjut menjadi uraian jabatan masing-masing pekerja. Demikian juga kita hampir tidak mungkin lagi memproduksi barang atau jasa tanpa dukungan teknologi dan sarana kerja.

b. Peranan Manajemen

Manajemen adalah suatu proses mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber-sumber secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk itu, manajemen melaksanakan fungsi-fungsi: perencanaan, pengorganisasian, perencanaan dan pembinaan pekerja, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam hubungan ini, manajemen berperan melakukan fungsi-fungsi berikut ini :

- 1) Merumuskan atau mengkoordinasikan perumusan visi dan misi organisasi serta menguraikannya menjadi tugas pokok unit-unit organisasi, hingga tugas pokok dan uraian jabatan setiap individu;
- 2) Menyusun struktur organisasi dengan tugas pokok, fungsi-fungsi dan sasaran masing-masing unit organisasi;

- 3) Menyusun sistem dan mekanisme kerja yang jelas baik di masing-masing unit organisasi maupun antar unit organisasi;
- 4) Merencanakan dan mengadakan sarana dan peralatan kerja, termasuk gedung dan peralatan kantor dan atau tempat kerja, serta alat-alat kerja lainnya;
- 5) Merencanakan dan mengadakan karyawan atau pekerja untuk mengisi semua jabatan yang ada, masing-masing dengan kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan jabatan;
- 6) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di masing-masing unit organisasi;
- 7) Mengawasi pelaksanaan tugas di semua unit organisasi.

c. Dukungan Pekerja

Sebagaimana telah dijelaskan di depan, kinerja perusahaan adalah perjumlahan atau akumulasi kinerja dari semua orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen seperti diuraikan di atas juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan, memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk menaikkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

2. Kinerja Individu

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3

kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

a. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja, serta motivasi dan etos kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan capek, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumberdaya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

b. Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan

memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produksi, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan penuh tanggungjawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis, kinerja pekerja tidak

perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan.

c. Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain :

- 1) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja;
- 2) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya;
- 3) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan;
- 4) Membantu setiap orang yang menghadapi kesulitan dalam melakukan tugas, misalnya dengan memberikan bimbingan, penyuluhan, pelatihan atau pendidikan.

Disamping mengembangkan kemampuan teknis, manajemen juga mempunyai peranan dominan dan strategis untuk membangun

motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja, baik melalui penciptaan sistem kerja maupun melalui upaya memberi kepuasan bekerja. Kepuasan bekerja dapat ditumbuhkan antara lain dengan menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, membuka kesempatan dan mendorong untuk terus belajar, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah.

3. Siklus Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan berbentuk siklus, terdiri dari perencanaan, pembinaan dan evaluasi. Perencanaan merupakan tahap perumusan tujuan dan sasaran, penentuan tolak ukur dan metoda pengukuran, serta rencana pengorganisasian, penganggaran dan dukungan sumberdaya manusia. Hasil perencanaan menjadi masukan bagi pembinaan.

Fase pembinaan mencakup semua upaya yang dilakukan untuk setiap orang dan kelompok berproduksi secara optimal, yaitu dengan memberi bimbingan dan dorongan, serta penjelasan mengenai tujuan penilaian dan cara penilaian kinerja. Selanjutnya hasil evaluasi kinerja dimaksudkan untuk menghindari peningkatan dan keterlambatan dalam pencapaian sasaran dan tujuan

organisasi. Hasil evaluasi kinerja juga digunakan sebagai masukan dalam rangka perencanaan kinerja lebih lanjut.

a. Model Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja adalah proses penyusunan rencana kegiatan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang. Rencana kinerja terdiri dari 3 komponen yaitu : uraian jabatan atau uraian tugas (*job discription*), sasaran kinerja, dan rencana tindakan kinerja.

Uraian jabatan memuat daftar semua kegiatan yang harus dilakukan dalam jabatan dimaksud. Disamping uraian jabatan, hasil analisis jabatan perlu juga menggambarkan :

- 1. Sasaran atau target yang harus dicapai dengan melakukan kegiatan dimaksud;
- 1. Standar pencapaian atau standar prestasi kerja;
- 1. Tingkat kesulitan untuk mencapai sasaran;
- 1. Persyaratan kompetensi yang harus dimiliki seseorang supaya mampu melakukan kegiatan dimaksud;
- 1. Tahapan proses dan penjadwalan kegiatan yang akan dilakukan;
- 1. Imbalan yang layak bagi orang yang menduduki jabatan dimaksud.

b. Pembinaan Kinerja

Pembinaan kinerja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja setiap individu, kelompok atau unit kerja, serta meningkatkan kinerja perusahaan setinggi mungkin.

Peningkatan kinerja dapat dilakukan antara lain dengan :

- 1. Mendorong pekerja memahami uraian tugas atau uraian jabatannya, serta memahami tanggungjawabnya;
- 1. Mendorong pekerja memahami sasaran yang harus dicapai, yaitu kondisi akhir yang dapat diukur setelah melaksanakan tanggungjawabnya;
- 1. Membantu pekerja memahami bagaimana melakukan pekerjaan dengan menggunakan alat-alat kerja yang sesuai;
- 1. Memberdayakan pekerja melalui bimbingan, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan, rotasi penugasan, dan lain-lain;
- 1. Menumbuhkan motivasi dan etos kerja;
- 1. Menciptakan iklim kerja yang kondusif.

c. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah satu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja suatu perusahaan atau organisasi dan penilaian pencapaian hasil kerja setiap individu yang bekerja di dalam dan untuk perusahaan tersebut. Evaluasi kinerja terdiri dari beberapa tahapan, yaitu :

- 1. Mengumpulkan dan menyeleksi informasi,
- 1. Mendeskripsikan dan menginterpretasikan data,
- 1. Mengembangkan dan mengkaji informasi,
- 1. Menarik kesimpulan.

Prof Dr. Payaman J. Stmanjuntak adalah Ahli Peneliti
Utama bidang Ketenagakerjaan.

ARBITRASE KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Rcytman Aruan, S.H.,M.Hum. *)

Dengan diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 14 Januari 2004 sebagai salah satu dari empat undang-undang bidang ketenagakerjaan yang dibuat dalam era reformasi, kita sudah mulai akrab dengan istilah arbitrase sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial, karena dalam masa-masa persiapan, telah dilakukan berbagai kegiatan seminar, lokakarya, workshop juga berbagai bentuk sosialisasi agar para stake holder dapat memahami secara utuh dan komprehensif sehingga pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini diharapkan tidak ada kendala/hambatan dilapangan atau setidaknya dapat diminimalisir. Sebenarnya istilah arbitrase bukanlah suatu barang baru di bidang ketenagakerjaan sebab undang-undang No. 22 Tahun 1957 telah memberikan ruang dalam penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Dewan Pemisah (arbitrase), namun kenyataannya dalam kurun waktu 48 tahun UU tersebut berjalan, perselisihan yang

diselesaikan melalui arbitrase dapat dihitung dengan jari. Ini membuktikan bahwa pihak-pihak yang berselisih ternyata masih enggan menempuh jalur arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Hal ini (mungkin) disebabkan beberapa hal, misalnya masih kurangnya pemahaman tentang arbitrase itu sendiri karena belum memasyarakat, kemampuan para arbiter yang menyelesaikan perselisihan tidak sesuai dengan harapan masyarakat, prosedur penyelesaiannya tidak jelas atau perangkat peraturannya yang kurang lengkap dan lain-lain penyebabnya. Akankah arbitrase dalam UU No. 2 Tahun 2004 bernasib sama dengan arbitrase sebelumnya, atau akan menjadi primadona dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jawaban akan kita peroleh setelah berlakunya UU ini secara efektif mulai 14 Januari 2006. Berbeda dengan yang terjadi di Negara-negara maju, pada umumnya masyarakat disini justru lebih mengedepankan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui arbitare, Ada beberapa alasan mengapa para pihak menggunakan arbitrase ini, yaitu : 1). adanya

kebebasan, kepercayaan dan keamanan dalam penyelesaian perselisihan; 2). arbiter memiliki keahlian (*expertise*) untuk memeriksa dan memutus perselisihan dinilai lebih objektif; 3). penyelesaian lebih cepat dan hemat biaya (*arbitration is a simple proceeding*); 4). bersifat rahasia (*confidential*); 5). adanya kepekaan arbiter dalam mengambil keputusan; 6). bersifat nonpreseden; dan 7). pelaksanaan lebih mudah dilaksanakan.

JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Menurut Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan, arbitrase hubungan industrial (arbitrase) adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berdasarkan ketentuan Pasal 2, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dari 4 jenis perselisihan tersebut, sesuai dengan pasal 29, hanya dua jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui arbitrase yaitu perselisihan kepentingan dan

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

PERJANJIAN ARBITRASE

Perjanjian arbitrase dibuat untuk menyelesaikan perselisihan (*disputes settlement*) untuk perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan tersebut dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis (*must be in writing*) dalam surat perjanjian arbitrase. Dengan demikian apabila perjanjian arbitrase dibuat secara lisan dianggap perjanjian itu tidak ada (*never existed*) dan tidak mengikat. Menurut Pasal 32 ayat (3), perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya harus memuat nama, alamat dan tempat kedudukan para pihak yang berselisih, pokok persoalan yang

menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan, jumlah arbitrase yang disepakati, pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase dan tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian arbitrase dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Secara teori perjanjian arbitrase dapat dibuat sebelum terjadi perselisihan atau setelah ada perselisihan. Perjanjian arbitrase yang dibuat sebelum perselisihan terjadi dapat dibuat bersamaan dengan perjanjian pokok atau sesudahnya disebut dengan *pactum de compromitendo*. Misalnya dalam perjanjian kerja bersama yang dibuat antara serikat pekerja dengan pengusaha dicantumkan klausula arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang mungkin timbul di kemudian hari (*future disputes*). Ini berarti perjanjian arbitrase tersebut menjadi satu dengan perjanjian pokoknya atau setelah perjanjian kerja bersama ditanda tangani, serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha membuat perjanjian arbitrase tersendiri. Karena perjanjian arbitrase tersebut dibuat sebelum terjadinya perselisihan, maka diperlukan pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai perjanjian kerja bersama (perjanjian pokok) untuk dapat mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang tidak dikehendaki tetapi mungkin akan terjadi, sehingga dapat tercipta *pactum de compromitendo* yang baik dan terinci. Selanjutnya perjanjian arbitrase yang dibuat

setelah terjadi perselisihan yang disebut *acta compromi* yang berkenaan dengan pelaksanaan suatu perjanjian kerja bersama atau berkenaan dengan keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam undang-undang ini tidak secara eksplisit menyebutkan kapan suatu perjanjian arbitrase dapat dibuat para pihak. Bila dilihat kata-kata "pihak yang berselisih", maka dapat diketahui bahwa perjanjian arbitrase dibuat setelah ada atau timbul perselisihan (*acta compromi*). Namun demikian tidak berarti para pihak tidak dapat membuat perjanjian arbitrase sebelum timbul perselisihan (*pactum de compromitendo*). Menurut doktrin *pacta sun servanda*, setiap perjanjian yang dibuat secara sah mengikat dan merupakan undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya. Oleh karena itu perjanjian hanya dapat dibatalkan atau digugurkan atas kesepakatan bersama para pihak yang membuatnya. Dengan demikian, apabila dalam suatu perjanjian, para pihak telah mengikat diri untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase, maka perjanjian itu "mutlak" mengikat para pihak yang membuatnya.

PENUNJUKAN ARBITER

Umumnya dalam perjanjian arbitrase, para pihak dapat memilih arbiter dari 2 jenis arbiter yaitu arbiter ad hoc atau arbiter institusional. Yang pertama ialah, Arbiter Ad

Hoc atau juga disebut "*arbitrase volunter*" atau "*arbitrase perorangan*" yaitu arbitrase yang dibentuk khusus untuk menyelesaikan atau memutus perselisihan tertentu, karenanya kehadiran dan keberadaan arbitrase ad hoc ini bersifat insidental. Artinya kedudukan dan keberadaannya hanya untuk melayani dan memutus perselisihan tertentu yang dimintakan. Menurut Harahap M. Yahya (2001-105), untuk mengetahui dan menentukan apakah arbitrase yang disepakati para pihak adalah arbitrase ad hoc dapat dilihat dari rumusan perjanjian arbitrase. Apabila perjanjian arbitrase (*pactum de compromitendo* atau *acta compromis*) menyatakan perselisihan akan diselesaikan oleh arbitrase di luar arbitrase institusional. Atau apabila perjanjian arbitrase menyebut arbitrase yang akan menyelesaikan terdiri dari arbiter perseorangan, maka arbitrase yang disepakati adalah jenis arbitrase ad hoc. Yang kedua ialah Arbitrase institusional (*institutional arbitration*) yaitu badan arbitrase yang bersifat permanen yang sengaja didirikan. Pembentukannya ditujukan untuk menangani perselisihan yang timbul bagi mereka atau untuk kepentingan bangsa dan negara yang menghendaki penyelesaian di luar pengadilan.

Ketentuan penunjukan arbiter dalam pasal 33 UU No. 2 Thn 2004 mengatur, para pihak yang telah menandatangani perjanjian arbitrase berhak memilih dan menunjuk arbiter baik arbiter tunggal atau majelis arbiter dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3

(tiga) orang. Apabila para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka penunjukan dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja. Selanjutnya apabila para pihak sepakat untuk menunjuk majelis arbiter, maka masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, kemudian arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk masing-masing para pihak untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase. Namun apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan untuk menunjuk arbiter tunggal maupun majelis arbiter, maka atas permohonan salah satu pihak, ketua pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri (appointing authority).

Dengan ditetapkannya arbiter (tunggal atau majelis) baik oleh para pihak maupun atas penetapan Pengadilan, maka para pihak dengan arbiter membuat perjanjian penunjukan arbiter yang memuat; a). Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter; b). Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan; c). Biaya arbitrase dan honorarium arbiter; d). Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; e). Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter; f). Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk

tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan g). Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter tidak boleh menarik diri atau mengundurkan diri kecuali atas persetujuan para pihak. Larangan penarikan diri ini adalah penarikan diri secara sepihak karena dimungkinkan penarikan diri atas persetujuan para pihak. Rasio larangan mengundurkan diri ini sejalan dengan tujuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara arbitrase, yang menuntut penyelesaian dalam waktu singkat. Sikap arbiter yang mengundurkan diri seperti ini merupakan hambatan yang sangat merintangi tujuan penyelesaian perselisihan dalam waktu singkat. Arbiter yang akan menarik diri harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak dan apabila permohonannya tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima. Prosedur ini harus dilalui oleh arbiter, tanpa melalui proses seperti ini arbiter tidak dapat menarik diri/mengundurkan diri. Pasal 35 tidak menyebut alasan apa yang dapat diajukan arbiter untuk menarik diri. Oleh karena itu, alasan pengunduran diri harus merupakan alasan yang benar-benar

serius. Misalnya karena gangguan kesehatan yang dibarengi dengan surat keterangan medis. Bisa juga berupa alasan yang dapat diperkirakan akan mengganggu kelancaran pemeriksaan dan penyelesaian fungsi arbitrase. Misalnya karena terpaksa melaksanakan tugas jabatan.

Larangan bagi arbiter untuk tidak menarik diri terhitung sejak tanggal penerimaan penunjukan arbiter. Selama belum ada penerimaan penunjukan secara tertulis (perjanjian penunjukan arbiter) maka larangan ini tidak berlaku bagi arbiter. Artinya jika proses baru sampai pada penunjukan tetapi belum dibuat secara tertulis, arbiter tersebut bebas untuk menolak.

Sejalan dengan larangan bagi arbiter untuk menarik diri, para pihak yang telah menunjuk arbiter berdasarkan perjanjian arbitrase pada prinsipnya juga dilarang untuk menarik kembali arbiter yang ditunjuk kecuali ada alasan yang cukup dan bukti otentik yang cukup yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan. Untuk maksud penarikan kembali arbiter, para pihak wajib mengajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial. Selain alasan tersebut, para pihak dapat mengajukan tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.

Penggantian arbiter yang mengundurkan diri, atau meninggal dunia yang dipilih oleh para pihak, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter. Apabila arbiter yang mengundurkan diri atau meninggal dunia adalah arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter, maka penunjukan arbiter pengganti dilakukan oleh para arbiter berdasarkan kesepakatan, sedangkan apabila arbiter yang mengundurkan diri atau meninggal dunia adalah arbiter tunggal, maka penggantian arbiter ditunjuk oleh para pihak berdasarkan kesepakatan.

PEMERIKSAAN ARBITRASE

Sebelum acara pemeriksaan perselisihan dilakukan, yang pertama-tama harus jelas dulu identitas dan kedudukan para pihak dalam perselisihan, juga memuat penjelasan tentang pokok-pokok permasalahan/perselisihan, yang biasa disebut "*positum*" atau "*fundamentum petendi*" serta apa yang menjadi tuntutan para pihak (*petitum*). Secara umum telah ada sebutan standar yang sudah diterima masyarakat pada umumnya maupun dalam literatur. Misalnya para pihak adalah penggugat/pemohon dan tergugat/termohon atau dalam istilah asing disebut dengan *Claimant* dan *Respondent*. *Claimant* adalah seseorang yang membuat tuntutan atau pihak yang mengambil inisiatif mengajukan tuntutan, sedangkan *Respondent* ialah pihak yang ditarik atau yang dijadikan sebagai

tergugat oleh pihak yang menggugat dalam suatu persengketaan/perselisihan. Dalam UU ini sama sekali tidak memberi sebutan pada masing-masing pihak, tetapi hanya memberi sebutan berupa "*para pihak (party)*". Dari segi tata tertib beracara sebaiknya pihak yang mengambil inisiatif untuk mengajukan penyelesaian disebut pihak penggugat. Sedang pihak yang ditarik ke dalam perselisihan disebut pihak tergugat.

Dalam setiap perselisihan juga hendaknya dituangkan apa yang menjadi dasar (*fundamentum petendi*) diajukannya tuntutan sebagaimana dalam pasal 34 ayat (2) huruf b, menyebutkan perjanjian penunjukan arbiter memuat pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan juga apa yang menjadi tuntutan para pihak (*petitum*) harus secara jelas dicantumkan. Tujuannya adalah selain untuk membatasi permasalahan dan tuntutan para pihak agar tidak *obscur libel (kabur/tidak jelas)*, juga agar lebih mudah mengontrol arbiter dalam melaksanakan fungsinya.

Tata pemeriksaan perselisihan hubungan Industrial oleh arbiter atau majelis arbiter diatur dalam pasal 41 sampai 48. Asas pemeriksaan perselisihan hubungan industrial di muka arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Artinya asas pemeriksaan secara tertutup tidak bersifat mutlak, akan tetapi dapat dikesampingkan apabila para pihak menghendakinya. Asas pemeriksaaan

secara tertutup ini bertolak belakang dengan asas pemeriksaan di muka sidang pengadilan yaitu *fair trial*, setiap tahap proses pemeriksaan persidangan mesti dilakukan "terbuka untuk umum". Pemeriksaan secara tertutup dalam forum arbitrase bersifat "konfidensial" dilakukan dengan tujuan dan motivasi agar nama baik para pihak dapat terjamin kerahasiaannya sehingga pihak luar tidak tahu adanya perselisihan diantara para pihak.

Untuk acara pemeriksaan, arbiter memanggil para pihak, dan apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai. Atau apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perselisihan dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya (*verstek*). Undang-undang ini tidak memberikan penjelasan apakah terhadap putusan *verstek* tersebut dapat mengajukan perlawanan (*verzet tegen verstek*) atau tidak.

Pada awal pemeriksaan pada sidang arbitrase, apabila para pihak hadir maka arbiter terlebih dahulu harus mengupayakan penyelesaian melalui perdamaian. Upaya perdamaian ini dalam ketentuan pasal 44

bersifat *imperatif*. Dan apabila dalam sidang tersebut tercapai perdamaian anantara para pihak, maka dituangkan dalam suatu akta perdamaian. Akta perdamaian ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industri untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Dengan dibuatnya akta bukti pendaftaran maka akta perdamaian tersebut menjadi bersifat final dan mengikat (*final and binding*) serta mempunyai kekuatan eksekutorial (*executorial kracht*). Artinya apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi akta perdamaian, maka pihak lainnya dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industri setempat untuk memperoleh penetapan eksekusi.

Jika perselisihan tidak berhasil didamaikan, pemeriksaan dilanjutkan oleh arbiter dengan memberikan kesempatan yang sama kepada para pihak untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan tentang pendirian masing-masing (*audi et alteram partem*) serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendirian (*dali*) masing-masing pihak. Pemberian kesempatan yang sama juga berlaku apabila arbiter meminta penjelasan tambahan kepada para pihak atau adanya amandemen terhadap tuntutan, pembelaan serta pendirian para pihak.

Disamping penjelasan yang disampaikan para pihak dalam sidang arbitrase, pembuktian merupakan hal yang menentukan bagi arbiter untuk mengambil keputusan. Dalam UU PPHI ini, perihal alat bukti yang dapat diajukan sebagai bukti dalam

proses pemeriksaan perselisihan dapat kita temukan dalam Pasal 45 dan 46 yaitu "dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu" dan "saksi atau saksi ahli". Kalau kita bandingkan dengan alat bukti dalam perkara perdata yang terdiri dari 5 (lima) alat bukti yaitu, 1). alat bukti surat, 2). alat bukti saksi, 3). alat bukti persangkaan, 4). alat bukti pengakuan, dan 5). alat bukti sumpah, maka alat bukti dalam sidang arbitrase ini sangat limitatif sekali hanya terdiri dari dua macam alat bukti, yaitu alat bukti surat dan alat bukti saksi.

PUTUSAN ARBITRASE

Apabila arbiter menganggap pemeriksaan telah cukup, maka proses selanjutnya adalah pengambilan putusan. Arbiter atau majelis arbiter yang telah memeriksa perselisihan menetapkan suatu putusan untuk menyelesaikan perselisihan yang diperiksa. Putusan Arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Ketentuan ini memberikan kebebasan kepada arbiter dalam mengambil putusan, tidak semata-mata berdasarkan peraturan perundang-undangan (hukum) saja tetapi juga berdasarkan perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Berbeda dengan Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengambil suatu putusan tidak boleh berdasarkan kepentingan umum. Oleh karena

itu, maka putusan arbiter dapat berbeda terhadap kasus yang sama dan putusan arbiter terdahulu tidak wajib dibuat sebagai rujukan bagi arbiter lain yang memeriksa perselisihan yang sama.

Dalam pasal 50 memuat ketentuan yang harus dimuat dalam putusan yang menyangkut syarat formal maupun syarat materiil. Jika dirinci lebih lanjut maka syarat formal yang harus dipenuhi dari suatu putusan arbitrase hampir sama dengan putusan pengadilan pada umumnya dan terdiri dari, 1). identitas para pihak (nama para pihak, dan tempat/alamat para pihak); 2). nama dan alamat arbiter; 3). tempat dan tanggal putusan diambil; dan 4). putusan ditanda tangani oleh arbiter, sedangkan syarat materiil suatu putusan arbitrase terdiri dari, 1). pendirian dan kesimpulan arbiter/akhitar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih, 2) dasar alasan pertimbangan yang menjadi dasar putusan, 3). pokok putusan/amar putusan.

Majelis arbitrase dalam mengambil putusan oleh UU PPHI ini tidak diatur, apabila para arbiter tidak sepakat atau tidak sependapat, apakah dengan sistem suara terbanyak dan sampai dimana kewenangan ketua majelis arbiter dalam pengambilan putusan. Dalam sistem mayoritas, apabila majelis arbitrase terdiri dari tiga orang arbiter, maka sistem pengambilan putusan dilakukan dengan suara terbanyak, yang lazim disebut *party arbitrare*. Dalam sistem pengambilan putusan dengan suara terbanyak/mayoritas ini kedudukan para arbiter diletakkan dalam

posisi yang sama. Sistem lainnya, yang disebut Sistem Umpire, menganut prinsip, putusan diambil berdasarkan mayoritas, namun apabila mayoritas tidak tercapai, maka arbiter ketiga yang bertindak sebagai ketua majelis arbiter memiliki kewenangan sebagai *umpire* untuk memutus sendiri tanpa memperhatikan pendapat arbiter-arbiter lain.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat (*in kracht van gewijsde*) bagi para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (*final and binding*). Putusan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Karena putusan arbiter bersifat final dan berkekuatan hukum yang tetap, maka bilamana salah satu pihak tidak melaksanakan putusan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa saja putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

PEMBATALAN PUTUSAN ARBITRASE

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa prinsipnya, putusan arbitrase bersifat final dan mengikat para pihak yang berselisih dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh apabila salah satu pihak tidak menerima putusan arbiter untuk memeriksa kembali perselisihan tersebut. Putusan arbitrase hanya dapat dimintakan *pembatalan* oleh salah satu

pihak dengan mengajukan permohonan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak ditetapkannya putusan arbiter apabila putusan tersebut diduga mengandung unsur-unsur sebagaimana dimuat dalam pasal 53 sebagai berikut : a). surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu; b). setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan; c). putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; d). putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Alasan-alasan yang dikemukakan diatas bersifat limitatif dengan pengertian, sepanjang unsur tersebut tidak ditemukan dalam putusan arbiter, putusan tidak dapat ditinjau atau dimintakan pembatalan.

PENUTUP

Dalam beberapa hal berkaitan dengan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang kita tunggu pemberlakuan UU PPHI, kiranya dalam masa persiapan ini dapat kita pergunakan untuk mengisi dan mempersiapkan perangkat-perangkat yang dibutuhkan yang (mungkin) dalam UUPPHI pengaturannya masih perlu dilengkapi melalui peraturan-peraturan organik, sehingga diperoleh pemahaman yang sama. Sekian semoga bermanfaat.*****

PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA (*Kondisi di Indonesia dan Cara Mengatasinya*)

Oleh : Ganjar Kusmana, SH

Pelecehan seksual (sexual harassment) memang belum lama populer dikalangan masyarakat Indonesia, walaupun istilah tersebut sebenarnya telah ada sejak pertengahan tahun 70-an. Munculnya istilah ini barulah marak seiring dengan kesadaran kaum wanita akan hak dan derajatnya. Hal ini karena masalah pelecehan seksual tidak dapat dipisahkan dari masalah diskriminasi gender.

APA ITU PELECEHAN SEKSUAL ?

Menurut Kamus Besar Indonesia (1990) pengertian *pelecehan* dan *seksual* adalah ***Pelecehan*** yang merupakan bentuk pembendaan dari kata kerja ***melecehkan*** yang berarti menghinakan, memandang rendah, mengabaikan. Sedangkan ***seksual*** memiliki arti hal yang berkenaan dengan seks atau jenis kelamin, hal yang berkenaan dengan perkara persetubuhan antara pria dan wanita. Dengan demikian, berdasarkan pengertian tersebut maka pelecehan seksual berarti suatu bentuk penghinaan atau memandang rendah seseorang karena hal-hal yang berkenaan dengan seks, jenis kelamin atau aktivitas seksual antara pria dan wanita.

Di Indonesia istilah pelecehan seksual terdengar setelah banyak kasus diangkat kepermukaan oleh kalangan pers. Kasus-kasus pelecehan seksual mulai banyak dibicarakan,

tetapi penelitian yang bersifat empirik masih relatif sedikit. Dalam pengumpulan pendapat yang dilakukan oleh majalah Tiara tahun 1991 ditemukan bahwa 82 % wanita bekerja pernah mengalami pelecehan seksual, sedangkan data LBH Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (APIK) menyebutkan dari 417 kasus selama tahun 2001, hanya 5 kasus pelecehan seksual. Kedua data ini menyiratkan fenomena gunung es dimana kejadian sesungguhnya sangat banyak, namun yang dilaporkan sangatlah sedikit.

Belum ada hukum di Indonesia yang secara eksplisit mengatur masalah pelecehan seksual, terbukti belum adanya pasal resmi yang membahas hal tersebut. Selama ini pengadilan hanya mempergunakan beberapa pasal yang menyangkut perilaku tidak senonoh di depan publik. Pasal-pasal yang mengatur tentang tindak pidana tersebut terdapat pada KUHP mengenai Kejahatan Kesusilaan dan Pelanggaran Kesusilaan. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelecehan seksual merupakan bentuk tingkah laku verbal maupun nonverbal yang dilakukan sekali atau lebih oleh pelakunya untuk tujuan kesenangan seksual yang tidak diinginkan dan dikehendaki oleh korbannya (tidak timbal balik) dan dianggap sebagai sesuatu yang

dapat mengancam kesejahteraan secara fisik, psikologis, sosial dan ekonomi.

OBJEK PELECEHAN SEKSUAL

Pelecehan seksual umumnya terjadi terhadap perempuan, meskipun dalam satu dua kasus langka, ada juga kaum lelaki yang menjadi korban. Penelitian Gutek dalam Unger dan Crawford tahun 1992 menyimpulkan bahwa wanita lebih banyak (53 %) mengalami pelecehan seksual daripada laki-laki (35 %). Akar dari pelecehan seksual di tempat kerja, sama dengan basis dari berbagai diskriminasi, penindasan dan ketidakadilan lainnya yang dialami oleh kaum perempuan, seperti *kekerasan dalam rumah tangga, diskriminasi upah, perkosaan, pelacuran dan perdagangan perempuan*. Penyebab utamanya adalah adanya kekuasaan dan ketidaksetaraan ekonomi serta pandangan seksis yang meluas dalam masyarakat, dimana posisi kaum laki-laki dianggap lebih tinggi daripada wanita. Pandangan ini kemudian membenarkan pemikiran bahwa tubuh perempuan adalah objek seksual.

Pelecehan seksual di tempat kerja adalah hal yang sering terjadi namun jarang diungkapkan. Pekerja/buruh perempuan harus menanggung resiko atau beban pelecehan dari dua arah :

Pertama, pelecehan bisa terjadi dari atasannya. Pelecehan seksual ini terjadi ketika seseorang yang dengan "kekuasaannya" bisa memanfaatkan kedudukannya itu untuk

mendesak orang lain dengan tindakan seksual yang tidak dikehendaki.

Kedua, pelecehan terjadi dari sesama pekerja/buruh terutama pekerja/buruh laki-laki. Atasan yang memperlakukan pekerja/buruh perempuan secara diskriminatif akan memicu situasi dimana para pekerja/buruh laki-laki merasa bahwa ini adalah hal "wajar", karenanya kepentingan menghapus terjadinya pelecehan seksual bukan semata karena pekerja/buruh perempuan berhak atas suasana dan syarat-syarat kerja yang setara dan adil, namun juga karena pelecehan seksual memecah belah persatuan dan kekompakan kaum buruh, dan menjerumuskan para pekerja/buruh dalam situasi saling curiga dan konflik di antara mereka.

BENTUK PERILAKU PELECEHAN SEKSUAL

Bentuk-bentuk perilaku pelecehan seksual yang sering terjadi dan dikategorikan sebagai pelecehan seksual diantaranya, tingkah laku dan komentar yang berkenaan dengan peran jenis kelamin wanita (*gender harassment*), ajakan untuk kesenangan seksual yang tidak dikehendaki dan memaksa namun tidak memiliki sanksi apapun (*seductive behavior*), permintaan untuk melakukan kegiatan seksual atau hal yang berhubungan dengan disertai janji atau imbalan tertentu (*sexual bribery*), pemaksaan untuk melakukan hubungan seksual dengan disertai ancaman hukuman (*sexual coercion*) dan kejahatan seksual dan pelanggaran hukum yang dilakukan secara

terang-terangan (*sexual assault*). Disamping itu ada bentuk dan perilaku-perilaku lain yang dapat dikategorikan pelecehan seksual, misalnya :

- a. *Perkosaan*, baik yang masih berupa percobaan maupun yang sudah merupakan tindakan nyata.
- b. *Surat-surat, telepon dan benda-benda* yang bersifat seksual yang tidak diinginkan.
- c. *Desakan* untuk melakukan tindakan seksual yang tidak diinginkan.
- d. *Desakan* untuk berkencan.
- e. *Sentuhan, sandaran, penyudutan, atau cubitan* yang tidak diinginkan.
- f. *Pandangan atau gerakan-gerakan* yang bersifat seksual dan tidak diinginkan.
- g. *Olok-olok, gurauan, pernyataan atau pertanyaan* yang bersifat seksual dan tidak diinginkan.

Pada tahun 1994 Indriyanti (seorang peneliti) melakukan penelitian kepada sejumlah karyawan di Jakarta mengenai perilaku yang dapat dipersepsikan sebagai bentuk pelecehan seksual, dan hasilnya bentuk yang dapat dikategorikan adalah :

- mengemukakan gurauan-gurauan porno;
- memberi komentar mengenai bagian-bagian tubuh wanita (betis, pantat dsb);
- menggelitik tangan saat bersalaman;
- menyentuh tangan ke paha;
- mendekatkan wajah dan badannya ke arah wanita;
- menyentuh tangan saat bicara;

- menyentuh lutut;
- merangkul wanita;
- menyenderkan tubuhnya ke tubuh wanita;
- memijat-mijat bahu;
- memberi komentar mengenai penampilan fisik (badannya seksi);
- mendesak wanita untuk kencan (nonton, makan malam dsb);
- menyenggolkan pantat ke pantat wanita;
- menepuk pantat wanita;
- terus menerus menanyakan aktivitas seksual wanita;
- menyombongkan aktivitas seksualnya kepada wanita;
- memperhatikan wanita sambil mendecakkan lidah;
- memegang pinggang;
- menelpon dan dengan nada menggoda bertanya : mau nggak sama saya ?
- melempar pantat dengan kertas;
- berusaha mencium wanita;
- memandangi korban dari atas ke bawah;
- membelai-belai kepala/rambut korban.

REAKSI TERHADAP PELECEHAN SEKSUAL

Reaksi terhadap kasus pelecehan seksual umumnya korban lebih banyak bersikap diam. Semakin sempitnya lapangan kerja membuat pekerja/buruh perempuan akan melakukan apapun untuk mempertahankan pekerjaan yang saat ini dimilikinya. Pekerja/buruh perempuan memilih untuk menerima syarat-syarat kerja yang tidak adil dan menindas, semata-mata agar mereka dapat memiliki penghasilan tetap dan tidak terlempar menjadi

penganggur-penganggur baru. Perjuangan menegakkan kesetaraan kerja dan perlawanan terhadap pelecehan seksual banyak menemukan hambatan, korban memilih diam karena ia mungkin menghadapi resiko pemecatan, dan hal ini akan mempengaruhi pendapatan dan prospek kerjanya. Jika ia tetap bekerja, penolakannya untuk memenuhi keinginan atasan akan menyebabkan ia mendapat penilaian negatif atas pekerjaannya, tidak mendapat kenaikan gaji, tidak ada promosi, tidak ada lembur, mendapat tugas-tugas yang lebih berat, jam kerjanya yang lebih lama dan mengabaikan hak-hak lainnya. Seorang peneliti dari Barat yang bernama Johnson (1982) menemukan dan mengelompokkan lima macam reaksi yang ditampilkan wanita korban pelecehan seksual, yaitu :

1. *go along* (menuruti atau menyetujui).
2. *go along out of fear of retaliation* (menuruti atau menyetujui karena takut akan pembalasan dendam).
3. *took formal action against the harasser* (mengambil tindakan formal terhadap pelaku pelecehan seksual : misalnya melaporkan pada atasan, menyatakan penolakan langsung pada pelaku).
4. *avoiding the harasser* (menghindari pelaku).
5. *ignore or did nothing* (mengabaikan atau tidak berbuat apa-apa).

Dari ke lima reaksi tersebut, reaksi yang paling sering ditampilkan adalah menghindari

pelaku dan mengabaikan, serta tidak berbuat apa-apa. Alasan korban untuk tidak melakukan tindakan yang bersifat membela diri adalah malu, merasa tidak ada yang dapat dilakukan, tidak tahu apa yang harus dilakukan dan takut kesalahan ditimpakan kepada mereka. Sedangkan secara emosional reaksi perasaan para korban pelecehan seksual dapat berupa :

- merasa malu ;
- merasa dipermalukan ;
- merasa tidak berdaya ;
- merasa terintimidasi atau terancam ;
- merasa terbuai atau terbujuk ;
- merasa terhina ;
- merasa tidak nyaman ;
- merasa gelisah atau gugup ;
- mengalami perasaan negatif terhadap diri sendiri ;
- menyalahkan diri sendiri ;
- merasa bersalah ;
- mengalami kecemasan ;
- merasa tercekam/ketakutan ; dan
- merasa marah.

CARA MENGATASI PELECEHAN SEKSUAL

Menilik cara bereaksi korban pelecehan seksual di Indonesia khususnya yang lebih banyak "diam" dan "melupakan" maka untuk mengatasi pelecehan seksual disarankan melalui 2 (dua) pendekatan, yaitu dengan :

- (1) *pendekatan legal*, di tingkat nasional berbentuk Undang-undang dan di tingkat

organisasi berbentuk Peraturan
Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama.

(2) *pendekatan individual-psikologis*, terutama
untuk mengatasi dampak pelecehan
seksual.

Harus ada keterlibatan Negara dalam
mencegah terjadinya pelecehan di tempat
kerja ataupun segala bentuk kekerasan seksual
lainnya terhadap perempuan. Keterlibatan ini
adalah dalam bentuk pembuatan dan
penerapan berbagai bentuk peraturan yang
memberi peluang untuk memperkarakan
kasus pelecehan seksual sebagai kasus pidana,
setara dengan pidana-pidana umum lainnya.
Karenanya peraturan yang melindungi hak-
hak perempuan dari segala bentuk pelecehan
seksual haruslah merupakan peraturan
tersendiri, lengkap dengan metode
pembuktian, bahkan bentuk-bentuk
rehabilitasi dan terapi jika sekiranya
dibutuhkan.

Selain itu, keterampilan untuk bertindak
assertif, yang terfokus pada masalah perlu
diberikan kepada wanita yang bekerja.
Penyadaran mengenai kesetaraan gender dan
pandangan mengenai kedudukan yang setara
dalam kerja juga perlu ditanamkan sejak dini
pada semua lapisan dan kalangan.

Imbalan dan hukuman terhadap
pelecehan seksual perlu diberikan. Selain itu
perlu ditanamkan sejak tingkat pendidikan
dasar bahwa pelecehan seksual merupakan
tindakan yang salah, dan dikenalkan pula
bentuk-bentuk perilaku pelecehan seksual
kepada peserta didik. Pendeknya, sosialisasi
perlu dilakukan mengenai apa, mengapa dan
bagaimana mengatasi pelecehan seksual.****

Ganjar Kusmana, SH
Kasubag Penelaahan Peraturan Perundang-undangan,
Biro Hukum Depnakertrans