

Informasi Hukum

Vol. 2 Tahun V, 2003

Isi :

- Memahami Undang-undang Ketenagakerjaan
- Pembangunan Hukum Ketenagakerjaan
Menghadapi Era Pasar Bebas
- Konvensi ILO No. 144 tentang
Konsultasi Tripartit Untuk Meningkatkan
Pelaksanaan Standar Ketenagakerjaan
Internasional.
- Perlindungan Terhadap Hak-hak Pekerja /
Buruh Perempuan.

Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan aktual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. **Redaksi** menerima tulisan dari penulis dengan hak 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; Redaktur/Editor : Umar Kasim, SH; Hidayati Agam, SH,MH; Reni Mursidayanti, SH; Penyiap Bahan dan Distribusi : Kadino BS, Anan Hanafi, Yati Noviati, BSc.

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

Informasi Hukum

Vol. 2 Tahun V, 2003

Isi :

- **Memahami Undang-undang Ketenagakerjaan**
- **Pembangunan Hukum Ketenagakerjaan
Menghadapi Era Pasar Bebas**
- **Konvensi ILO No. 144 tentang
Konsultasi Tripartit Untuk Meningkatkan
Pelaksanaan Standar Ketenagakerjaan
Internasional.**
- **Perlindungan Terhadap Hak-hak Pekerja /
Buruh Perempuan.**



Informasi Hukum merupakan wadah penyampaian gagasan, informasi dan telaah mengenai persoalan aktual yang terkait dengan hukum dan dikemas dalam bahasa ilmiah populer. *Redaksi* menerima tulisan dari penulis dengan hak edit tanpa mengubah substansi. *Tulisan* dalam penerbitan ini sepenuhnya menjadi *tanggung jawab* pribadi penulis.

PENGANTAR REDAKSI

Pada edisi sebelumnya telah disajikan beberapa hal yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain masalah Pemutusan Hubungan Kerja, status hukum direktur dsb. Untuk Edisi INFO HUKUM kali ini masih menyajikan seputar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 antara lain bagaimana memahami undang-undang ketenagakerjaan baru serta bagaimana perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan.

Disamping materi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pada edisi ini juga membahas Konvensi ILO Nomor 144 tentang Konsultasi Tripartit untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar Ketenagakerjaan Internasional. Selain itu menyoroti juga pembangunan hukum ketenagakerjaan menghadapi era pasar bebas.

Mudah-mudahan INFO HUKUM ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan kita dalam melaksanakan tugas.

Selamat membaca.

Tim Redaksi

MEMAHAMI UNDANG-UNDANG KETENAGA KERJAAN BARU

Oleh : Prof. Dr. Payaman Simanjuntak

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan dapat dikatakan sebagai pengganti Undang-undang No. 25 tahun 1997. Pelaksanaan Undang-undang No. 25 yang seyogyanya dimulai tanggal 1 Oktober 1998 telah dua kali ditunda melalui UU No. 11 tahun 1998 dan UU No. 28 Prp tahun 2000, dan akhirnya dicabut dengan mengundangkan UU No. 13 tahun 2003.

Undang-undang Ketenaga kerjaan (UUK) baru ini pada dasarnya mengambil sebagian besar materi dari UU No. 25/1997. Perlu dicatat bahwa mulai tahap persiapan awal penyusunan Rancangan, sampai kepada pembahasan di DPR hingga tahap sosialisasi rancangan akhir, semua unsur-unsur terkait sudah dilibatkan yaitu wakil-wakil pengusaha dan asosiasi pengusaha, wakil pekerja dan serikat pekerja, lembaga Pemerintah dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) terkait. Salah satu yang menarik adalah bahwa dalam setiap pembahasan, termasuk dalam pembahasan di DPR, wakil ILO selalu

diundang dan hadir sebagai nara sumber sekaligus memonitor supaya tidak ada ketentuan yang bertentangan dengan Konvensi ILO.

UUK ini mempunyai cakupan yang sangat luas. Seperti UU No. 25/1997, UUK ini memuat isi dari 6 Ordonansi dan 7 Undang-undang yang dicabut. Disamping itu UUK ini juga secara eksplisit memuat mengenai larangan diskriminasi, perencanaan dan informasi ketenaga kerjaan, pelatihan kerja, dan hubungan industrial. Berbeda dengan UU No. 25/1997, UUK ini tidak memuat ketentuan mengenai hubungan industrial di sektor informal. UUK ini memuat antara lain :

- a. Landasan, asas dan tujuan pembangunan ketenaga kerjaan;
- b. Kesempatan dan perlakuan yang sama atau larangan diskriminasi dalam pekerjaan;
- c. Perencanaan tenaga kerja sebagai dasar penyusunan kebijakan, strategi, dan

- program pembangunan tenaga kerja;
- d. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan;
 - e. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat tanpa diskriminasi sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabat kemanusiaan;
 - f. Penggunaan tenaga kerja asing;
 - g. Ketentuan hubungan kerja dan pembinaan hubungan industrial sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis antara para pelaku proses produksi;
 - h. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial termasuk peraturan perusahaan, lembaga kerjasama bipartit, serikat pekerja dan organisasi pengusaha, perjanjian kerja bersama, lembaga kerjasama tripartit, penyuluhan dan pemasyarakatan hubungan industrial, dan lembaga penyelesaian perselisihan industrial;
 - i. Perlindungan tenaga kerja termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berorganisasi dan berunding dengan pengusaha, perlindungan

- keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus tenaga kerja perempuan, orang muda, dan penyandang cacat, serta perlindungan upah dan jaminan sosial;
- j. Pengawasan tenaga kerja dengan maksud agar peraturan perundang-undangan di bidang tenaga kerja benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

1. Landasan, Asas dan Tujuan

Bab II UUK ini memuat ketentuan mengenai pembangunan tenaga kerja. Pembangunan tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja.

Pembangunan tenaga kerja mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dan sebab itu harus diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pembangunan ketenaga kerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan membudayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2. Kesempatan dan Perlakuan Sama

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak sesuai dengan minat dan kemampuannya. Untuk itu, setiap pengusaha harus memberikan kesempatan yang sama kepada semua pencari kerja dalam penerimaan pegawai. Demikian juga pengusaha harus memberikan perlakuan yang sama

terhadap semua pekerja dalam hal penugasan, promosi, pemberian upah, pemberian penghargaan, dan pemberian tindakan disiplin, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Sesuai dengan Konvensi ILO No. 111 tahun 1958, yang telah diratifikasi dengan Undang-undang No. 21 tahun 1999, tidak boleh dilakukan diskriminasi dalam penerimaan dan perlakuan terhadap pekerja berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, dan suku.

Ketentuan ini termasuk salah satu hak dasar pekerja. Namun UUK ini tidak memberikan petunjuk bagaimana ketentuan ini diatur dan dilaksanakan. Dalam UU No. 25/1997, pelanggaran atas ketentuan ini digolongkan sebagai tindak pidana kejahatan dan diancam dengan sanksi pidana penjara paling lama 5 tahun penjara dan atau denda Rp 400 juta. Namun berdasarkan UUK ini, pelanggaran atas ketentuan ini hanya dikenakan sanksi administratif.

3. Perencanaan, Informasi dan Pelatihan

Pemerintah berfungsi menyusun perencanaan tenaga kerja sebagai dasar dan acuan penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan pembangunan ketenaga-kerjaan, baik perencanaan

tenaga kerja makro maupun perencanaan tenaga kerja mikro. Untuk itu diperlukan Informasi ketenaga kerjaan meliputi penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, serta jaminan sosial tenaga kerja.

Informasi ketenaga kerjaan tersebut dihimpun dari semua instansi yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta. Lembaga pendidikan dan lembaga latihan misalnya perlu memberikan informasi mengenai jumlah dan kualitas lulusan serta jumlah putus sekolah. Perusahaan-perusahaan perlu memberikan informasi mengenai lowongan kerja, kebutuhan latihan, upah, kecelakaan kerja, dan lain-lain. Ketentuan lebih lanjut akan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk membekali dan meningkatkan kemampuan, kompetensi dan produktivitas pekerja. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh Pemerintah, Lembaga Pelatihan Swasta, dan oleh Perusahaan di tempat kerja, dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha di dalam dan di luar negeri. Program pelatihan yang

diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Swasta wajib memperoleh izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenaga kerjaan di kabupaten/kota. Penyelenggara pelatihan kerja harus menjamin tersedia tenaga pelatih, tersedia kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan, tersedia sarana dan prasarana pelatihan kerja dan tersedia dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan program pelatihan kerja;

Lembaga pelatihan kerja swasta perlu memperoleh akreditasi. Pengakuan kompetensi kerja bagi lulusan program pelatihan diberikan melalui sertifikasi kompetensi kerja setelah mengikuti tes atau uji kompetensi.

Pemagangan dilakukan sebagai bagian dari sistem latihan kerja, yang diselenggarakan secara terpadu antara lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di perusahaan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman. Program pemagangan disusun berdasarkan persyaratan dan kualifikasi jabatan dan dapat disusun berjenjang. Antara pengusaha penyelenggara pemagangan dan peserta, dibuat perjanjian pemagangan yang memuat ketentuan jangka waktu pemagangan,

hak dan kewajiban peserta, serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.

4. Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilakukan secara terbuka, bebas, obyektif, adil, dan tanpa diskriminasi, diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja, dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Pengusaha dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja dapat dilakukan oleh instansi pemerintah dan lembaga swasta.

Penempatan tenaga kerja swasta harus berbentuk badan hukum dan dapat diselenggarakan hanya setelah mendapat izin Menteri Tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja dari instansi pemerintah tidak boleh memungut

biaya dari pekerja. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta dapat memungut biaya dari pengguna dan dari tenaga kerja golongan tertentu.

Pemerintah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja antara lain dengan :

- a. memobilisasi dukungan masyarakat, lembaga keuangan dan perbankan, dan dunia usaha;
- b. mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia, dan teknologi tepat guna;
- c. pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela;
- d. pembentukan badan koordinasi perluasan kesempatan kerja.

Tenaga kerja asing (TKA) dapat bekerja di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, setelah mendapat izin dari Menteri Tenaga kerja. Perorangan dilarang mempekerjakan TKA. Penggunaan TKA harus secara selektif untuk memberi peluang bagi tenaga kerja Indonesia dan harus menjamin proses alih teknologi. Untuk itu setiap perusahaan yang akan menggunakan TKA wajib menyusun Rencana

Penggunaan Tenaga kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri Tenaga kerja. Perusahaan yang menggunakan TKA, wajib :

- a. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA,
- b. melaksanakan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja Indonesia pendamping TKA,
- c. membayar kompensasi atas mempekerjakan TKA.

5. Hubungan Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku. Perjanjian kerja (tertulis) antara lain memuat keterangan mengenai jabatan atau jenis pekerjaan, besar upah dan cara pembayarannya, serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, tidak berlaku masa percobaan. Perjanjian kerja untuk waktu

tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan, akan tetapi upahnya tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga kerja.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap, akan tetapi hanya untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : (1) pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya; (2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, (3) pekerjaan yang bersifat musiman dan atau (4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan untuk paling lama dua tahun, akan tetapi dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perpanjangan PKWT dapat dilakukan hanya satu kali untuk

paling lama satu tahun. Pembaruan PKWT dapat dilakukan hanya satu kali untuk paling lama dua tahun setelah PKWT yang lama berakhir paling sedikit 30 hari.

b. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Pengusaha tidak boleh memborongkan kepada perusahaan lain kegiatan-kegiatan atau pekerjaan utama (*core business*) atau berhubungan langsung dengan proses produksi. Yang dapat diborongkan kepada perusahaan lain sebagai pemborong adalah pekerjaan yang bersifat penunjang perusahaan, yang dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*) dan satuan pengamanan (*security*).

Perusahaan pemborong harus berbadan hukum. Sesuai dengan sifat pekerjaan yang diborongkan, hubungan kerja perusahaan pemborong dan pekerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perlindungan dan syarat kerja bagi pekerja di perusahaan

pemborong harus sama atau lebih baik dari perlindungan dan syarat kerja di perusahaan pemberi kerja (Induk).

6. Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

Penyandang cacat pada dasarnya harus diberi kesempatan untuk bekerja, dalam batas derajat kecacatannya. Dalam rangka melindungi anak, orang muda dan pekerja perempuan, pengusaha pada dasarnya dilarang mempekerjakan :

- a. anak di bawah umur 15 tahun, kecuali melakukan pekerjaan ringan bagi anak berumur 13-15 tahun;
- b. anak (di bawah 18 tahun) dalam tambang, di tempat berbahaya, dan pada waktu tertentu malam hari;
- c. anak di pekerjaan kondisi buruk seperti perbudakan, pelacuran, pornografi, perjudian, perdagangan minuman keras, narkoba, dan psikotropika;
- d. perempuan berumur kurang dari 18 tahun dan perempuan yang sedang hamil, antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00;

Waktu kerja dalam satu minggu ditetapkan 40 jam, dapat diatur dalam :

- a. maksimum 7 jam satu hari bagi yang bekerja 6 hari dalam satu minggu; atau
- b. maksimum 8 jam satu hari bagi yang bekerja 5 hari dalam satu minggu.

Dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja, pengusaha wajib membayar upah lembur. Waktu kerja lembur paling lama 3 jam satu hari dan 14 jam satu minggu. Setiap pekerja berhak memperoleh istirahat paling sedikit :

- a. setengah jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus;
- b. istirahat mingguan satu hari untuk 6 hari kerja seminggu atau dua hari untuk 5 hari kerja seminggu;
- c. istirahat atau cuti tahunan 12 hari kerja;
- d. istirahat panjang 2 bulan bagi pekerja yang bekerja 6 tahun secara terus-menerus di perusahaan yang mampu, dilaksanakan satu bulan pada tahun ketujuh dan satu bulan pada tahun kedelapan.

Khusus untuk pekerja perempuan, pengusaha :

- a. tidak boleh mewajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;
- b. memberi istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya menurut perhitungan dokter/bidan melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak;
- c. memberikan istirahat 1,5 bulan setelah mengalami gugur kandungan;
- d. memberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan bayinya pada jam kerja.

Dalam rangka perlindungan pengupahan dan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah mengatur ketentuan mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain, dan upah karena menjalankan hak istirahat kerja.

Setiap pengusaha diminta menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi serta melakukan peninjauan upah secara berkala. Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja tidak masuk kerja karena :

- a. sakit dalam 4 bulan pertama 100%, 4 bulan kedua 75%, 4 bulan ketiga 50%, hingga dalam 4 bulan keempat 25%;
- b. menikah (3 hari), menikahkan anak (2 hari), mengkhitan anak (2 hari), membaptiskan anak (2 hari), isteri melahirkan atau keguguran kandungan (2 hari), anggota keluarga meninggal dunia (2 hari);
- c. sedang menjalankan kewajiban negara;
- d. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- e. pekerjaan yang dijanjikan pengusaha tidak tersedia;
- f. melaksanakan hak istirahat;
- g. melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha;
- h. melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, pengusaha wajib mempertanggungjawabkan pekerja pada program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Sesuai dengan kemampuan, perusahaan mendorong pembentukan koperasi serta menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan bayi, perumahan pekerja, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, dan kantin.

7. Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah sistem hubungan antara para pelaku proses produksi yaitu pengusaha, pekerja, dan Pemerintah. Tujuannya adalah untuk menumbuhkembangkan hubungan yang aman dan harmonis antara pengusaha dan pekerja, yaitu dengan mendorong setiap pengusaha mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas dasar kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri pekerja.

Sarana hubungan industrial terdiri dari Peraturan Perusahaan, Lembaga Kerjasama Bipartit, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Tripartit, Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial.

Setiap pengusaha yang mempekerjakan 10 orang atau lebih wajib membuat Peraturan Perusahaan. Peraturan Perusahaan (PP) disusun oleh pengusaha setelah atau tanpa berkonsultasi dengan wakil pekerja, dan disahkan oleh Menteri Tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk. PP sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban

pekerja, syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

PP berlaku untuk dua tahun. Setiap perubahan PP harus mendapat pengesahan dari Menteri Tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan PP kepada pekerja.

Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih harus membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit (LKB). LKB terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja yang ditunjuk oleh pekerja atau Serikat Pekerja. LKB berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai ketenaga kerjaan di perusahaan.

Setiap Pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Sesuai dengan Undang-undang No. 21 tahun 2000, Serikat Pekerja berhak melakukan perundingan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama; dan menyelesaikan perselisihan industrial.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dirundingkan dan disusun oleh Pengusaha bersama Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang telah

terdaftar dan mewakili sebagian terbesar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. PKB paling sedikit memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja dan Serikat Pekerja, serta jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB.

Di setiap perusahaan dapat disepakati hanya satu PKB yang berlaku untuk semua pekerja. Setiap PKB berlaku untuk paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama satu tahun. Pengusaha wajib mencetak, membagikan dan menjelaskan isi PKB kepada seluruh pekerja.

Para pengusaha berhak membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenaga kerjaan dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial.

Lembaga Kerjasama Tripartit (LKT) terdiri dari unsur Pemerintah, pengusaha, dan pekerja, berfungsi memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak-pihak terkait mengenai kebijakan dan pemecahan masalah ketenaga kerjaan. LKT dapat disusun di tingkat nasional dan tingkat daerah, serta menurut sektor atau sub sektor ekonomi.

8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Setiap perselisihan hubungan industrial pada dasarnya harus diselesaikan pada forum atau lembaga kerjasama bipartit oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. Perselisihan hubungan industrial yang tidak berhasil diselesaikan secara bipartit, akan diselesaikan oleh lembaga P4D dan atau P4P. Dalam RUU yang baru, direncanakan untuk diselesaikan melalui Majelis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang akan diatur dalam undang-undang tersendiri.

Alternatif lain adalah tindakan pemaksaan atau sepihak berupa pemogokan oleh serikat pekerja atau penutupan perusahaan (*lock-out*) oleh pengusaha. Tindakan pemaksaan berupa mogok dan penutupan perusahaan (*lock-out*) merupakan hak yang dapat dilakukan bila Lembaga Bipartit atau mediator tidak berhasil menyelesaikan perselisihan. Rencana mogok harus diberitahukan kepada pengusaha dan instansi yang berwenang 7 hari sebelumnya. Pemberitahuan tersebut menjelaskan :

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) mogok kerja dimulai dan diakhiri;
- b. tempat mogok kerja;
- c. alasan dan sebab-sebab pemogokan harus dilakukan;
- d. tanda tangan ketua dan sekretaris serikat pekerja, atau oleh koordinator/ penanggungjawab pemogokan.

Pekerja berhak mendapatkan upah selama melakukan pemogokan secara sah untuk menuntut pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan yang bersifat normatif, yaitu kewajiban pengusaha yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai pembalasan atas tindakan pemogokan oleh serikat pekerja. Pengusaha dapat melakukan penutupan perusahaan bila perundingan dengan serikat pekerja dianggap gagal. Pengusaha wajib memberitahukan rencana penutupan perusahaan kepada pekerja atau serikat pekerja dan instansi yang berwenang 7 hari sebelum pelaksanaan dengan menjelaskan waktu (hari, tanggal, dan jam) penutupan perusahaan dimulai dan

diakhiri, serta alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan.

Instansi yang berwenang dalam 7 hari rencana pemogokan atau penutupan perusahaan wajib melakukan pendekatan kepada pengusaha dan serikat pekerja yang bersangkutan, supaya mereka berdamai dan menyelesaikan perselisihan mereka sendiri. Bila instansi yang berwenang dimaksud merasa tidak berhasil menyelesaikan perselisihan, dia wajib segera menyampaikan kasus tersebut kepada Majelis PPHI. Dan selama proses hukum di Majelis berlangsung, baik serikat pekerja maupun pengusaha tidak boleh melakukan tindakan sepihak. Jadi secara teoritis, hak mogok dan hak menutup perusahaan tidak sempat terjadi.

9. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja dan/atau Serikat Pekerja harus sama-sama mengupayakan menghindari pemutusan hubungan kerja. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja hanya setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial (LPPHI). Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada LPPHI

dengan alasan-alasannya. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal pekerja :

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama tidak melampaui 12 bulan terus-menerus;
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara;
- c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. menikah, hamil, melahirkan, atau gugur kandungan;
- e. pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam KKB atau PP;
- f. mendirikan, menjadi anggota dan/atau menjadi pengurus Serikat Pekerja;
- g. mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- h. mempunyai perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- i. dalam keadaan cacat tetap atau sakit akibat kecelakaan kerja atau hubungan kerja.

Selama putusan LPPHI belum ditetapkan, pengusaha dan pekerja melaksanakan kewajibannya seperti biasa. Dalam proses pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat melakukan skorsing dengan tetap membayar upah dan hak-hak pekerja seperti biasanya. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar :

- a. uang pesangon sesuai dengan masa kerja, mulai dari satu bulan upah untuk masa kerja kurang dari satu tahun, hingga 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih;
- b. uang penghargaan masa kerja 2 bulan upah untuk masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, hingga 10 bulan upah untuk masa kerja 24 tahun atau lebih;
- c. penggantian hak yang belum diterima meliputi cuti tahunan yang belum diambil, biaya kembali ke tempat pekerja diterima, 15% uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja sebagai penggantian perumahan dan pengobatan, dan hal-hal lain yang telah ditetapkan.

Tanpa ketetapan LPPHI, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja atas

pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat seperti :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, memakai dan atau mengedarkan narkoba di lingkungan kerja;
- d. melakukan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah. Pekerja yang keberatan menerima pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, dapat mengajukan gugatan ke LPPHI.

Pengusaha wajib memberikan bantuan kepada keluarga tanggungan pekerja, bila pekerja ditahan yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana. Bantuan diberikan untuk paling lama 6 bulan menurut jumlah tanggungan, yaitu 25% upah untuk tanggungan satu orang; 35% upah untuk tanggungan 2 orang; 45% upah untuk tanggungan 3 orang; 50% upah untuk tanggungan 4 orang.

Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang sebelum 6 bulan dinyatakan tidak bersalah. Pengusaha tanpa penetapan LPPHI dapat memutuskan hubungan kerja atas pekerja yang dalam 6 bulan tidak melakukan pekerjaan karena proses perkara pidana atau setelah ditetapkan dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan. Untuk itu, pengusaha wajib

membayar uang penghargaan dan uang penggantian hak.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja kepada pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan yang diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB, setelah diberi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Pekerja tersebut mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan.

Pekerja yang tidak terikat dalam ikatan dinas dapat mengajukan pengunduran diri atas kemauan sendiri selambat-lambatnya 30 hari sebelum pemutusan hubungan kerja berlaku. Pekerja yang bersangkutan melakukan tugasnya dan memperoleh hak-haknya seperti biasa hingga surat berlakunya pemutusan hubungan kerja. Pekerja yang mengundurkan diri berhak memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan; perusahaan tutup karena mengalami kerugian selama dua tahun terakhir; perusahaan melakukan

efisiensi; perusahaan mengalami pailit. Pengusaha wajib membayar uang pesangon *dua kali*, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja yang terkena PHK bila pengusaha melakukan :

- a. perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan tidak bermaksud melanjutkan mempekerjakan pekerja; atau
- b. efisiensi perusahaan.

Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja yang terkena PHK bila :

- a. pengusaha melakukan perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, akan tetapi pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
- b. perusahaan terpaksa ditutup karena terbukti mengalami kerugian selama dua tahun terakhir;
- c. perusahaan pailit.

Bila pekerja meninggal dunia, ahli warisnya berhak menerima uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pengusaha pada dasarnya harus mempertanggungkan semua pekerja pada program Dana Pensiun dengan

membayar seluruh iuran, atau sebagian iuran dan sebagian lagi oleh pekerja. Dalam hubungan ini, pengusaha :

- a. tidak perlu membayar apa-apa, bila manfaat pensiun dari iuran pengusaha sama atau lebih besar dari perjumlahan uang pesangon *dua kali*, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
- b. wajib membayar selisih perjumlahan uang pesangon *dua kali*, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan manfaat pensiun dari iuran pengusaha.

Pengusaha wajib membayar uang pesangon *dua kali*, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja yang pensiun yang tidak dipertanggungkan pada program Dana Pensiun.

Pekerja yang mangkir selama lima hari atau lebih tanpa alasan yang patut, dan sudah dipanggil dua kali oleh pengusaha, dapat dianggap mengundurkan diri, dan pengusaha dapat memutuskan hubungannya. Pekerja yang bersangkutan berhak memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah.

Pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada LPPHI bila pengusaha terbukti :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- a. membujuk atau menyuruh pekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum;
- b. tidak membayar upah tepat waktu selama 3 bulan atau lebih;
- c. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja; atau
- d. memerintahkan pekerja melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.

Pekerja dengan alasan tersebut di atas berhak menerima uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Bila LPPHI menetapkan tuduhan pekerja tidak terbukti, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja yang bersangkutan tanpa membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Pekerja dapat mengajukan gugatan kepada LPPHI dalam satu tahun setelah pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja dalam 6 bulan tidak masuk kerja karena dalam proses perkara pidana, pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

10. Pengawasan dan Penyidikan

Pengawasan ketenaga kerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas yang kompeten tergabung dalam unit tersendiri pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Dengan demikian pegawai pengawas dapat melakukan tugasnya dan mengambil keputusan secara independen, tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Disamping penyidik pejabat Polisi Negara, pengawas ketenaga kerjaan yang memenuhi syarat dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil. Penyidik PNS tersebut berwenang di bidang ketenaga kerjaan :

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana;

- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan atau dokumen lain tentang tindak pidana;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana.

11. Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 2-5 tahun dan atau denda Rp 200 - Rp 500 juta atas pelanggaran kejahatan mempekerjakan anak pada pekerjaan sangat berbahaya (Pasal 74) yaitu menyangkut :

- a. perbudakan atau sejenisnya;
- b. pelacuran, produksi pornografi, atau perjudian;
- c. perdagangan minuman keras dan narkoba;
- d. pekerjaan berbahaya untuk keselamatan, kesehatan dan moral anak.

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 1-5 tahun dan atau denda Rp 100 - Rp 500 juta atas pelanggaran

kejahatan tidak membayar kompensasi pensiun (Pasal 167 ayat 5) sebesar dua kali pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja, dan satu kali uang penggantian hak.

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 1-4 tahun dan atau denda sebanyak Rp 100 - Rp 400 juta atas pelanggaran kejahatan :

- a. mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin (Pasal 42 ayat 1);
- b. perseorangan mempekerjakan tenaga kerja asing (Pasal 42 ayat 2);
- c. mempekerjakan anak (Pasal 68);
- d. mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tidak memenuhi persyaratan seperti bahwa harus ada izin tertulis dari orangtua, melebihi 3 jam satu hari (Pasal 69 ayat {2});
- e. tidak memberikan kesempatan kepada pekerja melaksanakan ibadah agamanya (Pasal 80);
- f. tidak memberikan istirahat 1,5 bulan bagi perempuan sebelum melahirkan, sesudah melahirkan, dan setelah gugur kandung (Pasal 82);

- g. membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90);
- h. menghalang-halangi pekerja dan atau serikat pekerja menggunakan hak mogok secara sah, tertib dan damai (Pasal 143);
- i. menolak mempekerjakan kembali pekerja yang semula diduga melakukan tindak pidana tetapi sebelum 6 bulan dinyatakan tidak bersalah (Pasal 160 ayat {4});
- j. tidak membayar uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja yang diduga melakukan tindak pidana dan telah diputuskan hubungan kerjanya (Pasal 160 ayat {7}).

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 1 bulan - 4 tahun atau denda Rp 10 - Rp 400 juta atas pelanggaran :

- a. tidak memberikan perlindungan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan pekerja (Pasal 35 ayat {2} dan ayat {3});
- b. tidak membayar upah pada saat pekerja tidak melakukan pekerjaan karena sakit, menikah, menikahkan atau mengkhitan anak, melaksanakan hak istirahat, dan lain-lain (Pasal 93 ayat {2}).

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana penjara antara 1 -12 bulan atau denda sebesar Rp 10 - Rp 100 juta atas pelanggaran :

- a. mempekerjakan tenaga kerja asing tidak sesuai dengan ketentuan jabatan dan standar kompetensi (Pasal 44 ayat {1});
- b. tidak menugaskan tenaga pendamping bagi tenaga kerja asing (Pasal 45 ayat {1});
- c. tidak memberikan perlindungan bagi tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan kecacatannya (Pasal 67 ayat {1});
- d. tidak memenuhi ketentuan dalam mempekerjakan anak (Pasal 71 ayat {2});
- e. tidak memenuhi ketentuan dalam mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari (Pasal 76);
- f. tidak memenuhi ketentuan dalam menugaskan kerja lembur (Pasal 78);
- g. tidak memenuhi ketentuan dalam memberikan waktu istirahat dan cuti kerja (Pasal 79);
- h. tidak membayar upah lembur bagi pekerja yang ditugaskan bekerja lembur pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat {3});

- i. mengganti pekerja yang melakukan mogok kerja, atau memberikan sanksi atau tindakan balasan kepada pekerja melakukan mogok kerja sesuai dengan ketentuan (Pasal 144).

Pengusaha dapat diancam dan dikenakan hukuman pidana denda sebesar Rp 5 - Rp 50 juta atas pelanggaran :

- a. tidak menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja yang dipekerjakan dalam waktu tak tertentu dengan perjanjian kerja lisan (Pasal 63);
- b. tidak memenuhi ketentuan dalam menugaskan kerja lembur (Pasal 78 ayat {1});
- c. tidak membuat Peraturan Perusahaan sesuai dengan ketentuan (Pasal 108);
- d. tidak memperbaharui Peraturan Perusahaan yang sudah habis waktu dalam 2 tahun (Pasal 111 ayat {3});
- e. tidak menjelaskan isi Peraturan Perusahaan kepada pekerja (Pasal 114);
- f. tidak memberitahukan rencana penutupan perusahaan kepada pekerja atau serikat pekerja dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenaga kerjaan.

Sanksi administratif dapat dikenakan berupa surat teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, atau pencabutan izin atas pelanggaran terhadap ketentuan :

- a. tindakan diskriminatif pada penerimaan pekerja (Pasal 5);
- b. tindakan diskriminatif dalam perlakuan terhadap pekerja (Pasal 6);
- c. tidak memenuhi persyaratan penyelenggara pelatihan (Pasal 15);
- d. tidak memperoleh izin menyelenggarakan pemagangan di luar negeri (Pasal 25);
- e. memungut biaya pelayanan penempatan dari tenaga kerja (Pasal 38 ayat {2});
- f. tidak menunjuk tenaga pendamping bagi tenaga kerja asing (Pasal 45);
- g. tidak membayar kompensasi atas penggunaan tenaga kerja asing (Pasal 47);
- h. tidak memulangkan tenaga kerja asing yang hubungan kerjanya berakhir (Pasal 48);
- i. tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 87);

j. tidak membentuk lembaga kerjasama bipartit di perusahaan yang mempekerjakan 50 orang atau lebih (Pasal 106);

k. tidak mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada pekerja (Pasal 126 ayat {3});

l. tidak memberikan bantuan kepada keluarga pekerja, bila pekerja ditahan karena diduga melakukan tindakan pidana (Pasal 160).*****

Prof. DR. Payaman Simanjuntak, APU

Lahir di Siborong-borong, Tapanuli Utara, Sumatera Utara, tanggal 7 Juli 1939. Pendidikan Sarjana Muda Ilmu Alam dan Pasti FKIP-UI, Sarjana Ilmu Administrasi STIA-LAN RI, Master bidang Economic and Human Resources dari Northeastern University dan bidang Political Economics dari Boston University, serta Doctor (Ph.D) bidang Labour Economics, Dev. Economic & Urban, and Regional Economics dari Boston University.

Jabatan : pernah menjabat sebagai Kasubdit. Informasi Pasar, Direktur Binagram, Staf Ahli Menaker bidang Kerjasama Internasional, Dirjen Binawas dan Staf Ahli Menaker bidang SDM, terakhir (sampai sekarang) menjabat sebagai Asisten Ahli Menakertrans disamping sebagai tugas utama sebagai Peneliti.

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 pekerja 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 putusnya 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. Syauffi 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.

KONVENSI ILO NO. 144 tentang KONSULTASI TRIPARTIT UNTUK MENINGKATKAN PELAKSANAAN STANDAR KETENAGAKERJAAN INTERNASIONAL

Oleh : Harry Suryatna

LATAR BELAKANG

Lahirnya perangkat (Instrumen) standar ketenagakerjaan internasional yang berupa Konvensi ILO No. 144 tentang Konsultasi Tripartit, tidak bisa terlepas dari latar belakang sejarah berdirinya ILO.

Sejak awal, peran utama ILO adalah mengupayakan kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk mewujudkan keadilan sosial. Pada Konperensi Perdamaian tahun 1919, Komisi Perundang-undangan Perburuhan Internasional dibentuk dan diberi tugas untuk menyusun mekanisme kelembagaan untuk mewadahi kerjasama tersebut. Hasilnya adalah ditetapkannya suatu kelembagaan yang berupa organisasi ketenagakerjaan/ perburuhan internasional (yang sekarang dikenal dengan nama International Labour Organisation atau ILO) dalam BAB XIII Perjanjian Versailles Liga Bangsa-bangsa.

Dengan adanya struktur tripartit di ILO, maka pada setiap Konperensi Umum organisasi tersebut masing-masing negara anggota di wakili oleh unsur tripartit negara yang bersangkutan.

Hal penting yang perlu dicatat disini, adalah adanya suatu keinginan dan tujuan untuk menjamin hak pekerja dan pengusaha di dalam memperoleh kesempatan untuk ikut serta berpartisipasi secara aktif dan bekerjasama dengan pemerintah di dalam tahap-tahap kegiatan:

- Penetapan standar Internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO);
- Penetapan Agenda Konperensi; dan
- Pengawasan Pelaksanaan Standar

Kerjasama tripartit, lebih lanjut dikukuhkan dalam Deklarasi ILO pada Konperensi Perburuhan Internasional tahun 1944 di Philadelphia yang menyatakan antara lain bahwa kerjasama tripartit merupakan :

upaya internasional yang harmonis, terpadu, dan berkesinambungan yang memungkinkan wakil-wakil pekerja dan pengusaha – dengan status yang “setara”, bergabung dengan pemerintah dalam diskusi dan pengambilan keputusan yang bersifat demokratis untuk menggalang “kesejahteraan bersama”

Sejak saat itu, banyak ketentuan-ketentuan Konvensi ILO yang dibuat mencantumkan ayat-ayat yang menetapkan bahwa organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha harus mau saling berhubungan dan bekerjasama dalam menjalankan fungsinya masing-masing. Beberapa Konvensi tersebut antara lain menyatakan bahwa :

- Pelaksanaan Konvensi hanya boleh dilakukan setelah terlebih dahulu dikonsultasikan dengan organisasi-organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja;
- agar dibentuk lembaga-lembaga guna menjamin terlaksananya konsultasi antara wakil-wakil pekerja dan pengusaha;
- kewajiban mendirikan suatu badan atau prosedur kerja guna memastikan keterlibatan wakil-wakil pekerja dan pengusaha;
- badan-badan umum pemerintah yang berwenang harus mengupayakan kerjasama antara organisasi-organisasi

yang mewakili pekerja dan pengusaha di dalam :

- a. menerapkan perundang-undangan untuk maksud memberikan kekuatan hukum bagi pelaksanaan Konvensi; dan
- b. merumuskan kebijakan nasional.

Untuk itu, perlu diingat dan diperhatikan bahwa tercapainya fungsi kerjasama tripartit yang harmonis dikaitkan dengan standar ketenagakerjaan internasional haruslah didasarkan pada keyakinan bahwa hal tersebut di dukung oleh dialog yang bersifat serupa di tingkat nasional. Sesungguhnya pelaksanaan fungsi kerjasama tripartit ini hanya terdiri dari suatu kewajiban memberikan informasi, bukan untuk melakukan konsultasi.

Namun demikian, kewajiban yang diberikan kepada pemerintah didalam menyampaikan laporan sesuai Pasal 23 Konstitusi ILO, mengharuskan pemerintah negara anggota ILO untuk *menyampaikan salinan laporan* pelaksanaan kewajiban Pasal 19 dan 22 Konstitusi ILO kepada wakil-wakil pengusaha dan pekerja. Hal ini menyiratkan bahwa partisipasi aktif organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha dalam pengawasan pelaksanaan standar perburuhan internasional sangatlah diharapkan.

TUJUAN DAN RUANG LINGKUP KONVENSI ILO NO.144

Pada intinya tujuan Konvensi ini adalah untuk mengembangkan "konsultasi" yang efektif antara pemerintah dengan wakil pekerja dan wakil pengusaha.

Konvensi ini menuntut komitmen pemerintah negara anggota ILO yang meratifikasi untuk melaksanakan kewajiban melaksanakan ketentuan pasal 23 ayat 2 Konstitusi ILO.

Negara-negara yang sudah meratifikasi Konvensi No. 144 berkewajiban *menjalankan prosedur* untuk menjamin terlaksananya konsultasi tripartit yang efektif dalam ruang lingkup berikut :

- a. Penyusunan tanggapan pemerintah terhadap rancangan bahan yang akan didiskusikan sesuai agenda sidang Konferensi Ketenagakerjaan Internasional (International Labour Conference/ILC). Dalam hal ini pemerintah diminta menanggapi pertanyaan (questionnaires) agenda Konferensi misalnya : rancangan konvensi atau rekomendasi, bahan diskusi umum, atau bahan lainnya yang akan didiskusikan dalam konferensi.
- b. Penyusunan saran dan tanggapan yang dibuat dalam rangka "penyampaian Konvensi dan/atau Rekomendasi baru ILO yang disahkan ILC kepada *penguasa yang berwenang*" (submission) sesuai

dengan Pasal 19 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional.

Pasal 19 Konstitusi ILO yang mengamanatkan bahwa dalam jangka waktu 12 bulan atau paling lambat 18 (delapan belas) bulan terhitung sejak diadopsinya suatu standar, maka negara anggota harus sudah menyampaikan instrumen baru tersebut kepada pihak yang berwenang di negara yang bersangkutan dan melaporkannya kepada ILO.

- c. Penyusunan saran dan tanggapan atas penelaahan/pengkajian ulang atas Konvensi-konvensi yang belum diratifikasi dan Rekomendasi-rekomendasi ILO.

Penelaahan kembali terhadap konvensi yang belum diratifikasikan dimaksudkan untuk meninjau kemungkinan diratifikasinya konvensi yang bersangkutan. Demikian pula terhadap rekomendasi ILO, penelaahan dilakukan untuk mempertimbangkan tindak lanjut dari rekomendasi tersebut misalnya : apakah rekomendasi tersebut dapat dijadikan referensi atau sebagian aturannya dapat dimasukkan kedalam peraturan perundang-undangan nasional.

- d. Penyusunan laporan pelaksanaan Konvensi yang diratifikasi sesuai dengan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional.

Laporan yang dibuat merupakan informasi sejauh mana Konvensi yang telah diratifikasi dilaksanakan oleh negara anggota, sehingga ILO mengetahui apakah konvensi tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peraturan perundang-undangan nasional atau apakah ada kesulitan di dalam melaksanakannya.

- e. Pembahasan rencana penarikan kembali (*denunciation*) Konvensi-konvensi yang telah diratifikasi.

Negara anggota, setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pekerja dan pengusaha, harus menetapkan sifat dan bentuk prosedur konsultasi sesuai dengan praktek/tata cara yang berlaku secara nasional dan bentuknya diserahkan kepada negara yang bersangkutan. Untuk memperlancar prosedur konsultasi tersebut, maka organisasi pengusaha dan organisasi pekerja harus memilih wakil-wakilnya secara bebas dan terwakili secara seimbang.

Konsultasi harus ditetapkan dan diadakan dalam kurun waktu tertentu, sekurang-kurangnya sekali dalam satu tahun.

Pihak berwenang yang kompeten harus memfasilitasi dukungan administratif prosedur konsultasi dan membuat pengaturan-pengaturan sebagaimana mestinya dengan

organisasi-organisasi perwakilan untuk membiayai pelatihan-pelatihan tentang prosedur tersebut.

BEBERAPA PENGERTIAN DALAM KONVENSI ILO NO.144

Pengertian yang terdapat dalam Konvensi mencakup 3 (tiga) hal penting yaitu :

1. Konsultasi;
2. Keterwakilan (organisasi yang paling mewakili);
3. Hak kebebasan berserikat;
4. Pemilihan secara bebas;
5. Komposisi perwakilan yang berimbang.

Konsultasi

Pengertian Konsultasi hendaknya dibedakan dari pengertian "informasi", atau "membuat ketetapan bersama". Pengertian konsultasi juga harus dibedakan dari pengertian "negosiasi" yang menyiratkan inisiatif yang diambil oleh pihak-pihak yang berbeda atau memiliki benturan kepentingan, dengan tujuan mencapai mufakat.

Konsultasi yang dimaksudkan disini adalah lebih ditekankan *untuk membantu pemerintah di dalam mengambil keputusan* daripada mencapai kata sepakat. Agar supaya lebih efektif dan bermanfaat, konsultasi tersebut hendaknya tidak sekedar hanya

menjalankan kewajiban saja tetapi tetapi juga agar mendapatkan perhatian yang serius dari pemerintah.

* **Keterwakilan**

Menurut Pasal 3 ayat 1 Konstitusi, wakil-wakil pengusaha dan pekerja yang ikut berpartisipasi dalam prosedur konsultasi harus dengan bebas memilih "organisasi-organisasi perwakilan" mereka sendiri. Artinya hal ini sesuai dengan Pasal 1, yaitu oleh "organisasi-organisasi yang paling mewakili pengusaha dan pekerja yang menikmati kebebasan berserikat".

Memorandum Kantor ILO Geneva pada waktu menanggapi pertanyaan pemerintah Swedia tentang penafsiran istilah organisasi menyebutkan bahwa organisasi yang paling mewakili pengusaha dan pekerja dalam pasal 1 Konvensi "tidak berarti hanya organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang terbesar". Apabila dalam suatu negara terdapat dua atau lebih organisasi pengusaha dan pekerja yang masing-masing mewakili satu wadah pendapat yang signifikan, maka meskipun salah satu dari mereka secara organisasi lebih besar dari lainnya, mereka semuanya dapat dianggap sebagai organisasi yang paling mewakili"

Pemerintah hendaknya berupaya untuk memperoleh persetujuan dari seluruh

organisasi yang berkepentingan di dalam menyusun prosedur konsultasi. Tetapi, bila hal ini tidak dimungkinkan, maka pada akhirnya pemerintahlah yang harus mengambil keputusan organisasi-organisasi mana yang layak ditunjuk sebagai yang paling mewakili, dengan maksud yang baik dan memperhatikan situasi dan kondisi nasional yang ada.

Konvensi menetapkan bahwa organisasi-organisasi yang diikuti sertakan adalah organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja yang paling mewakili. Namun demikian, Konvensi tidak menghalangi keikutsertaan wakil-wakil organisasi-organisasi lain. Ada baiknya bila mengetahui pandangan organisasi kategori lain misalnya – pekerja mandiri, petani, atau anggota koperasi. Konvensi juga tidak menolak lembaga-lembaga swadaya masyarakat untuk ikut dalam proses konsultasi.

Keikutsertaan organisasi lain sebagaimana tersebut di atas adalah dimaksudkan untuk memungkinkan dilakukannya konsultasi melalui *badan* atau *forum* yang komposisi pesertanya tidak harus ketat secara tripartit sehingga istilah "tripartit" tidak dimunculkan dalam bagian paragraf "operatif" Konvensi. Namun demikian, perlu ditekankan disini bahwa konsultasi dengan pihak lain tersebut tidak boleh menjadi konsultasi yang bersifat

dominan sehingga memperkecil peran utama keterwakilan organisasi yang diakui apalagi menggantikan perannya.

* Hak kebebasan berserikat

Klausula pasal 1 Konvensi menyebutkan bahwa organisasi-organisasi yang paling mewakili adalah organisasi yang menikmati "hak kebebasan berserikat" hak kebebasan berserikat yang dimaksudkan disini adalah untuk menjamin bahwa konsultasi berlangsung dalam kondisi yang memungkinkan organisasi-organisasi perwakilan untuk mengemukakan sudut pandang masing-masing dengan kebebasan dan kemandirian penuh. Keadaan ini dimungkinkan apabila "*prinsip-prinsip*" yang terkandung dalam Konvensi ILO No. 87 dan No. 98 di hargai sepenuhnya.

Pemilihan secara bebas

Pasal 3 ayat 1 Konvensi antara lain menyatakan bahwa wakil-wakil pekerja dan pengusaha harus "dipilih secara bebas" oleh organisasi masing-masing.

Prinsip pemilihan secara bebas pada prakteknya barulah diakui jika organisasi-organisasi itu sendiri mengangkat wakil-wakil mereka secara langsung. Namun demikian, dalam hal wakil-wakil tersebut di angkat oleh pemerintah berdasarkan setelah didominasi oleh organisasi masing-masing,

dengan catatan bahwa dalam hal ini pemerintah terikat untuk mengangkat wakil-wakil yang diajukan tersebut. Prinsip dan praktek seperti ini juga dihargai/diakui.

Komposisi perwakilan yang berimbang

Pasal 3 ayat 2 Konvensi menyatakan bahwa "pengusaha dan pekerja wajib terwakili dalam komposisi yang berimbang dalam badan-badan tempat konsultasi berlangsung"

Komposisi yang berimbang disini *hendaknya tidak ditafsirkan sebagai penentuan jumlah perwakilan secara ketat yang angkanya harus tepat sama*. Tetapi yang dimaksud kan disini adalah untuk memastikan bahwa "kepentingan" pengusaha dan pekerja terwakili dengan benar dan secara berimbang sehingga pandangan/pendapat yang mereka ajukan mendapatkan porsi yang seimbang.

REKOMENDASI ILO NO. 152

Rekomendasi Nomor 152 tentang Konsultasi Tripartit Untuk Meningkatkan Implementasi Standar Ketenagakerjaan Internasional dan Kegiatan Tingkat Nasional Berkaitan Dengan Kegiatan-Kegiatan ILO merupakan petunjuk teknis pelaksanaan suatu konvensi, dalam hal ini adalah Konvensi ILO Nomor 144.

Oleh karena rekomendasi "*tidak mengikat*" maka tidak perlu diratifikasi.

Rekomendasi isinya antara lain memberikan petunjuk bahwa konsultasi tripartit dapat dilakukan melalui berbagai komite khusus yang dibentuk masing-masing untuk menangani masalah-masalah tertentu atau dapat dilakukan melalui sebuah badan/lembaga yang mempunyai kewenangan untuk membahas bidang ekonomi, sosial atau ketenagakerjaan.

PERAN ORGANISASI PENGUSAHA DAN PEKERJA

Pada dasarnya, pasal 23 Konstitusi ILO dan Konvensi ILO No. 144 telah menjamin peran aktif organisasi pengusaha dan pekerja di dalam turut memberikan pandangan-pandangan dan menerima informasi-informasi tentang laporan-laporan pemerintah kepada ILO.

Disamping itu, organisasi pengusaha dan pekerja baik menerima atau tidak menerima informasi laporan dari pemerintah dapat sewaktu-waktu memberikan komentar atas hal-hal yang berkaitan dengan materi berikut:

- Laporan-laporan pemerintah mengenai *submission*, konvensi yang telah dan belum belum diratifikasi serta rekomendasi;
- Materi kuesioner bahan Konferensi Ketenagakerjaan Internasional;

- Masalah-masalah sebagai akibat pelaksanaan Konvensi;
- Langkah-langkah sehubungan dengan Konvensi yang belum diratifikasi dan Rekomendasi ILO;
- Penarikan kembali (*denunciation*) Konvensi yang sudah diratifikasi.

KERJASAMA TRIPARTIT DI INDONESIA

Lembaga kerjasama Tripartit mengenai masalah ketenagakerjaan di Indonesia diatur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP. 258/MEN/1983 tentang Lembaga Tripartit Indonesia, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP. 98/MEN/1999 tentang Kerjasama Tripartit Sektoral.

Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional Indonesia

Lembaga ini berfungsi sebagai forum konsultasi dan permusyawaratan untuk memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Menteri dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Dalam menjalankan fungsi tersebut maka Lembaga Kerjasama Tripartit Indonesia bertugas untuk :

- a. Menggalang komunikasi dan kerjasama timbal balik sebaik-baiknya dengan segenap unsur anggotanya.
- b. Menampung dan memecahkan masalah ketenagakerjaan, baik yang merupakan masalah nasional, regional maupun sektoral.

Dalam melaksanakan tugasnya maka lembaga ini dibantu oleh Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit.

Dalam keputusan Menteri tersebut ditetapkan juga bahwa keputusan dalam sidang Lembaga Kerjasama Tripartit diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat. Namun dalam hal musyawarah tidak dapat mencapai suatu keputusan, maka "Keputusan" diserahkan kepada Ketua atau Ketua Pengganti.

Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral

Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral ini identik dengan Lembaga Kerjasama Tripartit Indonesia, namun dikhususkan untuk sector usaha tertentu.

Sampai saat ini tercatat beberapa Tripartit Sektoral antara lain Sektor Perhubungan, Sektor Keuangan, Sektor Konstruksi, Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral dan Sub Sektor Perkebunan.

Mekanisme Tripartit

Disamping Tripartit dalam bentuk kelembagaan, di Indonesia, prinsip Tripartit diterapkan pula dalam "bentuk" mekanisme.

Mekanisme Tripartit yang diterapkan sudah berlangsung lama yaitu melalui Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dalam Undang-Undang tersebut secara jelas dicantumkan bahwa panitia yang mempunyai kewenangan "*memutuskan*" perselisihan ketenagakerjaan, terdiri dari wakil pemerintah, wakil dari pekerja dan wakil dari pengusaha.

MASALAH YANG DIHADAPI

Dengan diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 87 tentang Freedom of Association, maka pendekatan monolithic berubah menjadi pendekatan pluralistic. Ratifikasi ini ditindak lanjuti dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Saat ini Indonesia mempunyai lebih dari 60 serikat pekerja. Untuk menetapkan wakil serikat/serikat buruh yang duduk di dalam kelembagaan Tripartit, telah dicoba dengan membuat

pedoman yaitu yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP. 201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial. Namun sampai saat ini Lembaga Kerjasama Tripartit (terutama yang berada di tingkat Nasional) masih dalam tahap penyesuaian.

Sedangkan khusus untuk mengelola masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan kegiatan ILO dalam rangka memenuhi kewajiban Konvensi ILO No.144, pada saat ini sedang diproses suatu komite yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pemerintah, pengusaha dan pekerja.

PENUTUP

Kewajiban yang diamanatkan oleh Konvensi

144 tentang Konsultasi Tripartit, mengharuskan pemerintah untuk menjalankan prosedur agar terlaksana konsultasi yang efektif antar unsur tripartit dengan memperhatikan:

Bahwa ruang lingkup Konvensi terbatas hanya pada materi-materi yang berkaitan dengan persiapan bahan menghadiri sidang umum Konferensi Ketenagakerjaan Internasional dan Laporan Tahunan pemerintah kepada ILO sesuai pasal 19 dan 22 Konstitusi ILO.

Forum, Komite, atau Lembaga konsultasi yang terbentuk bukan untuk mengambil, membuat, atau menyepakati keputusan melainkan lebih ditekankan *untuk membantu pemerintah di dalam mengambil keputusan* daripada mencapai kata sepakat.***

KEPUSTAKAAN

1. *Konsultasi Tripartit, Standar perburuhan Internasional.* Laporan III (1B), Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke-88, Tahun 2000
2. *Konsultasi Tripartit*, Myra Maria Hanartani.
3. *Handbook of Procedures relating to International Labour Conventions and Recommendations.* International Labour Office, Geneva, Ref.2/1998.

PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN

Oleh : *Reni Mursidayanti*

BAB I PENDAHULUAN

Pada dasarnya semua manusia dilahirkan bebas dan sama dalam martabat dan hak tanpa perbedaan apapun, termasuk perbedaan berdasarkan jenis kelamin. Hal ini tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945 yang menetapkan dan menjamin persamaan kedudukan dan hak bagi segala warga negara (baik laki-laki maupun perempuan) sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat 1 dan 2 yang berbunyi :

1. Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
2. Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam bidang ketenagakerjaan jiwa dari Pasal 27 ayat (1 dan 2) UUD 1945 tersebut telah dijabarkan dalam Undang-

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan 6 yang menyatakan bahwa :

- Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Dalam pengertian ini termasuk di dalamnya pekerja/buruh perempuan. Dengan demikian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak membedakan/mendiskriminasikan perlakuan terhadap pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan.

Hal yang sangat penting dalam kaitannya dengan pekerja/buruh perempuan dan yang selalu menjadi fokus pembahasan adalah *"perlindungannya"*.

Perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan sering kali menjadi masalah yang dilematis, artinya apabila perlindungan

itu diberikan semaksimal mungkin dan menjadi over protectif, maka kesempatan kerja bagi pekerja/buruh perempuan menjadi terbatas.

BAB II PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN YANG MENGATUR PEKERJA/BURUH PEREMPUAN

Secara umum perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan di Indonesia telah dikukuhkan melalui ratifikasi beberapa konvensi, baik Konvensi PBB maupun Konvensi ILO yaitu :

1. Konvensi PBB

- a. *UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women – CEDAW* (Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984.

Istilah diskriminasi terhadap wanita/perempuan sesuai dengan Konvensi PBB, berarti “setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan

pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh kaum wanita, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita.

- b. *UN Convention on the Political Rights of Women* (Hak-hak Politik Kaum Wanita), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 68 Tahun 1958;

2. Konvensi ILO

- a. *ILO Convention No. 100 Concerning on Equal Remuneration for Men and Women for Work of Equal Value* (Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Pria dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1957;
- b. *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun

1999, yang mengatur antara lain larangan setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan, politik, kebangsaan atau asal asul sosial yang berakibat mematikan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.

Selain Konvensi PBB maupun Konvensi ILO tersebut, masih ada beberapa peraturan yang berkaitan dengan pekerja/buruh perempuan antara lain :

- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang mengatur upah yang sama bagi pekerja/buruh perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- Permenaker Nomor 3 Tahun 1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Wanita karena Menikah, Hamil dan Melahirkan;
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 04 Tahun 1996 tentang Larangan Diskriminasi bagi Wanita dalam Peraturan Perusahaan atau

Perjanjian Kerja Bersama dan sebagainya.

BAB III PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Pengaturan yang menyangkut pekerja/buruh perempuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih dititikberatkan kepada aspek perlindungannya. Perlindungan ini pada dasarnya merupakan salah satu tahap bagi pembentukan kualitas generasi penerus bangsa sebagaimana yang dicita-citakan.

Secara garis besar dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu :

- a. Kebijakan yang bersifat *protective*, yaitu kebijakan yang diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi, seperti istirahat haid, istirahat melahirkan dan gugur kandung dsb;
- b. Kebijakan yang bersifat *corrective* yaitu kebijakan yang diarahkan pada peningkatan kedudukan pekerja/buruh perempuan, seperti larangan PHK pada pekerja/buruh perempuan yang karena menikah atau hamil dsb;

- c. Kebijakan yang bersifat *non discriminative* yaitu kebijakan yang diarahkan pada kesetaraan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan.

Pasal-pasal yang mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi :

(a) Istirahat haid

Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

"Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid".

Haid merupakan kodrat yang melekat pada diri perempuan. Pada perempuan usia produktif dan dalam keadaan normal, haid akan dialami oleh mereka setiap bulannya.

Oleh karena itu maka pekerja/buruh perempuan perlu mendapatkan perlindungan ketika mengalami haid.

(b) Istirahat melahirkan dan gugur kandungan

Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

- 1) *Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.*
- 2) *Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan.*

Pasal ini menjamin waktu istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan/gugur kandungan dengan maksud untuk menjaga kesehatan dan keselamatan ibu dan anaknya.

Hal yang lebih penting untuk diperhatikan mengenai cuti melahirkan ini adalah bahwa selama dalam cuti melahirkan/gugur kandungan tersebut mereka tidak boleh di PHK oleh pengusaha dan berhak mendapatkan upah dan cuti tersebut tidak dipotongkan pada cuti tahunan.

Ketentuan lain tentang larangan PHK juga diatur dalam Peraturan Menteri

Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1989
Pasal 2 disebutkan bahwa *"pengusaha dilarang mem-PHK pekerja/buruh perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan baik dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu"*.

c. Kesempatan menyusui anak

Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

"Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja".

Pasal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan untuk menjaga pertumbuhan dan perkembangan anak.

d. Perlindungan pengupahan

Pasal 93 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

(2) *Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :*

a. *Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama*

dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

b. *Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.*

Pasal 84 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

"Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh".

e. Perlindungan jam kerja

Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

(1) *Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.*

(2) *Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.*

- (3) *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib :*

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan*
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.*

- (4) *Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.*

Pasal ini dimaksudkan bahwa pengaturan kerja malam bagi pekerja/buruh perempuan agar dapat memenuhi tugasnya sebagai isteri dan ibu rumah tangga. Ini berarti peluang kerja pada malam hari bagi pekerja/buruh perempuan diberikan, namun perlu pengaturan yaitu berupa perlindungan (pembatasan jam kerja, sehingga tidak memberikan pengaruh buruk bagi kehidupan keluarga pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan.

BAB IV PENUTUP

Dengan adanya ratifikasi beberapa Konvensi ILO dan Konvensi PBB yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak kaum perempuan dan berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan lebih menjamin pekerja/buruh perempuan dalam meningkatkan perannya di bidang ketenagakerjaan khususnya terhadap perlindungannya sehingga akan diperoleh sumbangan besar dari kaum perempuan terhadap kesejahteraan keluarga dan pembangunan masyarakat pada umumnya yang selama ini belum sepenuhnya diakui, arti sosial dari kehamilan dan peranan kedua orang tua dalam keluarga dalam membesarkan anak-anak, serta menyadari bahwa peranan kaum perempuan dalam memperoleh keturunan hendaknya jangan menjadi dasar diskriminasi, akan tetapi bahwa membesarkan anak-anak menghendaki pembagian tanggung jawab antara pria dan wanita dan masyarakat secara keseluruhan.****

Reni Mursidayanti

*Perancang Peraturan Perundang-undangan
Biro Hukum dan KLN*