

Informasi Hukum

Vol. 3 Tahun VIII, 2006

Isi :

- **Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan**
- **Hukum dan Peraturan ketenagakerjaan**
- **Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial Untuk Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis Demokratis dan Bermartabat di Perusahaan**
- **Sekilas tentang Standar Perburuhan Internasional**

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

Tim Redaksi :

Pembina : Sekretaris Jenderal; **Pengarah :** Andi Syahrul Pangerang, SH; **Pemimpin Redaksi :** Sunarno, SH, MH; **Sekretaris :** Sutarwan, SE; **Editor :** Kadino BS; **Entry Data :** Anan Hanafi; **Penggandaan/Distribusi :** Yati Novianti, BSc & Indrawati.

Sekretariat : Biro Hukum Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jln. Jenderal Gatot Subroto Kav. 51,
Telepon : 5252676 Fax : 5274929 - Jakarta Selatan (12950)

PENGANTAR REDAKSI

Pada edisi sebelumnya Info Hukum menyajikan tulisan mengenai penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, dapat disimak pada volume ini. Selanjutnya mengenai hukum dan peraturan ketenagakerjaan, mengenai kebijakan pembinaan hubungan industrial untuk menciptakan hubungan yang harmonis, dinamis, demokratis dan bermartabat di perusahaan maupun mengenai standar perburuhan internasional semuanya dapat di baca disini.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN

Oleh : Drs. Syaufli Syamsuddin, SH, MH

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, oleh UUPPHI telah ditetapkan tata cara dan proses penyelesaian PPHI. Penyelesaian diluar pengadilan merupakan tahapan penyelesaian yang bersifat wajib. Dalam pelaksanaannya, penyelesaian diluar pengadilan, secara garis besar terbagi atas dua bagian besar, yaitu penyelesaian oleh para pihak sendiri secara bipartit dan bagian yang kedua penyelesaian dengan bantuan pihak ketiga.

Pertama sekali, para pihak diminta untuk senantiasa mencegah terjadinya perselisihan dengan berbagai cara. Apabila setelah pencegahan perselisihan masih juga harus terjadi, pada tingkat pertama dirundingkan diantara para pihak secara bipartit, yang diatur tata cara dan lamanya waktu penyelesaian perselisihan.

Kedua, apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, diatur tata cara penyelesaian berikutnya. Para pihak dapat melakukan pilihan penyelesaian selanjutnya. Dapat dilakukan melalui arbitrase, atau konsiliasi yang disepakati kedua belah pihak, sesuai

dengan kasus dan kewenangan yang diberikan oleh undang-undang.

Dalam hal kedua bentuk penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi dimaksud tidak disepakati, penyelesaian melalui mediasi menjadi penyelesaian yang wajib ditempuh. Untuk penyelesaian melalui arbitrase pada dasarnya tidak dapat lagi digugat melalui pengadilan hubungan industrial, sedangkan terhadap penyelesaian melalui konsiliasi/mediasi, para pihak yang keberatan dengan anjuran konsiliator/mediator, dapat mengajukan gugatan ke muka Pengadilan HI.

A. PENYELESAIAN BIPARTIT

Bagaimanapun harmonisnya suatu hubungan, kadang kala timbulnya perselisihan sukar untuk dihindarkan. Untuk itu, pada tingkat pertama, penyelesaiannya wajib diselesaikan oleh para pihak secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sendiri. Karena melalui perundingan, akan dicapai

penyelesaian yang paling menguntungkan kedua belah pihak. Oleh karena itu, setiap perselisihan yang terjadi, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Agar perundingan itu tidak berlarut-larut, penyelesaian perselisihan melalui bipartit, dibatasi waktunya, dilakukan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (*Pasal 136 ayat (1) UUKK, dan Pasal 1 butir 10 dan Pasal 3 ayat (1) s/d (3) UUPPHI*).

Apabila dalam jangka waktu 30 hari, salah satu pihak menolak untuk berunding, atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal. Setiap perundingan bipartit dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang sekurang-kurangnya memuat: 1) nama lengkap dan alamat para pihak, 2) tanggal dan tempat perundingan, 3) pokok masalah/alasan perselisihan, 4) pendapat para pihak, 5) kesimpulan/hasil perundingan, dan 6) tanggal serta tandatangan para pihak (*Pasal 6 ayat (2) UUPPHI*).

Dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak.

PB tersebut mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak. PB sebagai hasil kesepakatan, selanjutnya wajib didaftarkan oleh para pihak yang membuat PB, pada Pengadilan HI di wilayah para pihak mengadakan PB, untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Akta bukti pendaftaran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PB.

Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan oleh pihak yang berkewajiban, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan HI di wilayah dimana PB didaftar, untuk mendapat penetapan eksekusi. Apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan HI tempat pendaftaran PB, pemohon eksekusi mengajukannya melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon, untuk diteruskan ke Pengadilan HI yang berkompeten melaksanakan eksekusi (*Pasal 7 UUPPHI*).

Khusus dalam kasus perselisihan PHK, apabila tidak dapat diselesaikan dengan cara perundingan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI. Permohonan penetapan dilakukan secara tertulis disertai alasan yang menjadi dasar PHK,

dan bukti perundingan.

Penetapan atas permohonan PHK hanya dapat diberikan apabila benar-benar telah dilakukan perundingan, dan tidak menghasilkan kesepakatan (*Pasal 151 ayat (2) dan (3) dan Pasal 152 UUKK*).

Dapat terjadi bahwa salah satu pihak tidak bersedia berunding. Dalam hal ini para pihak dapat melampirkan bukti upaya perundingan seperti misalnya surat undangan, pemberitahuan, tawaran konsep bahan perundingan untuk perselisihan kepentingan. Sekurang-kurangnya upaya itu telah dilakukan sebanyak tiga kali dalam suatu waktu tertentu, dengan ketentuan tidak lebih dari waktu 30 hari (*Pasal 3 ayat (3) UUPPHI*).

Dengan gagalnya/ditolaknya suatu tawaran perundingan, memberikan hak kepada pihak lawan untuk melakukan tindakan untuk menekan pihak lawan. Pekerja dapat melakukan mogok apabila pengusaha menolak/gagal berunding, sebaliknya pengusaha dapat melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) dalam hal pekerja menolak/gagal berunding (*Pasal 137 UUKK dan Pasal 146 UUKK*).

B. PENCATATAN PERSELISIHAN

Tidak selamanya perundingan mencapai kesepakatan, apabila penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai,

pengusaha dan/atau pekerja/SP selanjutnya mencatatkan perselisihannya pada instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Apabila bukti dimaksud tidak dilampirkan, instansi ketenagakerjaan mengem-balikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi ketenagakerjaan setempat, wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui arbitrase (untuk perselisihan kepentingan dan antar SP dalam satu perusahaan), atau melalui konsiliasi (untuk perselisihan PHK, kepentingan dan antar SP dalam satu perusahaan) guna memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki (*Pasal 4 UUPPHI*).

Apabila para pihak tidak menyepakati untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi/arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, instansi ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada mediator, dan penyelesaian

melalui mediator menjadi penyelesaian yang wajib ditempuh (*Pasal 4 ayat (4) dan Pasal 6 UUPPHI*).

Khusus penyelesaian perselisihan hak, UUPPHI tidak memberi kewenangan kepada konsiliator/arbiter untuk menengahinya, kewenangan menyelesaikan perselisihan hak diluar pengadilan hanya diberikan kepada mediator.

C. PENYELESAIAN MELALUI PENENGAH

Ada tiga pilihan penyelesaian di luar pengadilan dengan bantuan pihak ketiga atau penengah, yang dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan pertikaian diantara mereka. Dapat ditempuh melalui arbitrase, atau konsiliasi, yang dipilih dengan kesepakatan, atau bila tidak tercapai kesepakatan, penyelesaiannya dilakukan melalui mediasi wajib.

1. Arbitrase

Arbitrase dalam pengertian yang umum adalah, penyelesaian suatu perselisihan atau perkara oleh seorang/beberapa orang wasit (arbiter) yang ditunjuk bersama oleh para pihak yang berperkara, untuk diselesaikan diluar pengadilan.

Pada dasarnya arbitrase merupakan suatu proses penyelesaian sengketa para pihak yang dilakukan secara musyawarah dengan menunjuk pihak ketiga sebagai wasit, yang dituangkan sebelumnya dalam pembuatan perjanjian, atau setelah terjadinya perselisihan.

Bentuk penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, dapat terjadi, karena sebelumnya telah dituangkan di dalam perjanjian, di mana para pihak sepakat untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi diantara para pihak yang berjanji, yang mungkin akan timbul di kemudian hari, diputuskan oleh orang ketiga, seorang/ beberapa orang arbiter, yang ditunjuk oleh para pihak yang berperkara untuk diselesaikan diluar pengadilan. Pemilihan penyelesaian melalui arbitrase dapat juga dilakukan atas kesepakatan bersama setelah timbulnya perselisihan, secara musyawarah menunjuk pihak ketiga, untuk membantu menengahi penyelesaian perselisihan (*Joni Emirson, 2001*).

Sedangkan pengertian arbitrase menurut Undang-undang Arbitrase yang berlaku sekarang, adalah cara penyelesaian satu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa (*Pasal 1 ayat (1) UU No.30 Tahun 1999*).

Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, adalah sebagai berikut:

1. Arbiter dapat mendengar keterangan setiap orang untuk hadir, setelah dipanggil dengan patut;
2. Arbiter dapat menunjuk seorang/para ahli, menetapkan syarat-syarat, menerima laporannya dan/atau mendengar keterangan mereka;
3. Arbiter dapat memutuskan perkara berdasarkan dokumen yang ada saja, jika para pihak mengusulkan/menyetujui;
4. Jika salah satu pihak, meskipun telah dipanggil, tidak hadir tanpa alasan yang sah, jika arbiter merasa pemanggilan tersebut cukup, arbiter mempunyai kewenangan untuk melanjutkan arbitrase, dan persidangannya dianggap telah dilaksanakan dengan kehadiran semua pihak;
5. Menentukan bahasa yang dipergunakan dalam arbitrase, dengan memperhatikan semua keadaan, khususnya bahasa perjanjian yang dibuat;
6. Memiliki kewenangan penuh untuk mendengar semua pihak. Kecuali dengan persetujuan arbiter dan para pihak, pihak yang tidak terkait dengan perkara tidak boleh hadir (tertutup);

7. Jangka waktu penyelesaian dilakukan dalam 6 bulan, bila semua persyaratan telah dipenuhi. Jangka waktu tersebut terhitung sejak tanggal penandatanganan oleh arbiter atau dokumen para pihak;
8. Keputusan arbiter bersifat final dan mengikat.

Terhadap putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan oleh para pihak, apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Surat/dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan diajukan, diakui palsu/dinyatakan palsu;
2. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh para pihak lawan;
3. Putusan diambil dari hasil tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan sengketa (UU No. 30 tahun 1999 Pasal 70).

Permohonan pembatalan putusan arbitrase diajukan secara tertulis dalam jangka waktu paling lama 30 hari terhitung sejak hari penyerahan dan pendaftaran putusan arbitrase kepada Panitera Pengadilan Negeri (PN). Permohonan pembatalan putusan arbitrase diajukan kepada Ketua PN.

Apabila permohonan pembatalan dikabulkan. Ketua PN menentukan lebih lanjut akibat pembatalan seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Putusan atas permohonan pembatalan ditetapkan oleh Ketua PN dalam waktu paling lambat 30 hari sejak permohonan diterima. Terhadap keputusan PN dapat diajukan permohonan banding ke MA (Pasal 71 dan 72 UU No. 30 Tahun 1999)

Dalam penyelesaian perselisihan melalui arbitrase untuk perkara PPHI, berbeda dengan tata cara penyelesaiannya dari ketentuan arbitrase yang berlaku umum (Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999). Dalam beberapa hal diatur secara tersendiri menyimpang dari ketentuan arbitrase umum. Misalnya dalam arbitrase PPHI, pengajuan pembatalannya langsung kepada MA, sehingga tidak ada lagi upaya kasasi.

Kewenangan arbitrase perselisihan III, hanyalah menyelesaikan perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar SP hanya dalam satu perusahaan saja.

Penyelesaiannya di luar Pengadilan Hubungan Industrial, dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar SP/SB hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase. Putusan arbitrase mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 butir 15 dan 16 UUPPHI)

a. Tugas dan Wewenang

Pokok perkara yang dapat dimintakan penyelesaian melalui jasa arbitrase, hanya untuk sengketa mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP dalam satu perusahaan saja (Pasal 29 UUPPHI).

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans). Sedangkan wilayah kerja arbiter adalah di seluruh wilayah Indonesia.

PPHI melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap tiga dan masing-masing pihak mendapatkan satu yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Surat perjanjian arbitrase yang ditunjuk dalam waktu selambat-dimaksud, sekurang-kurangnya memuat: lambat-lambatnya tujuh hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

1) nama lengkap dan alamat/tempat kedudukan para pihak yang berselisih, 2) pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan, 3) jumlah arbiter yang disepakati, 4) pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan 5) tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih (Pasal 32 UUPHI).

Dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal/beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya tiga orang. Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, para pihak sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja tentang nama arbiter dimaksud. Apabila para pihak sepakat untuk menunjuk majelis arbiter dalam jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter

Penunjukan arbiter dilakukan secara tertulis. Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal, atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ada. Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak untuk melakukan arbitrase terhadap perkara diantara mereka yang berselisih, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan.

Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter, secara tertulis memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaannya.

Kemudian membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih. Isinya sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut: 1) nama lengkap dan alamat/tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter, 2) pokok-pokok persoalan yang menjadi

perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan, 3) biaya arbitrase dan honorarium arbiter, 4) pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase, 5) tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter, 6) pernyataan arbiter/para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya, dan 7) tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah/semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian, yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak. Arbiter yang akan menarik diri, mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak. Apabila para pihak menyetujui permohonan penarikan diri dimaksud, yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dalam penyelesaian kasus tersebut. Segala biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan perjanjian penunjukan arbiter sebelum perjanjian tersebut dibatalkan oleh arbiter/majelis arbiter, biaya tersebut

tidak dapat diminta kembali oleh para pihak (*Pasal 43 ayat (3) UUPPHI*)

b. Proses Penyelesaian

PPHI oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter/majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter/majelis arbiter.

Arbiter/majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen/bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter/majelis arbiter. Yang dimaksud dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat, misalnya buku tentang upah/surat perintah lembur dan dilakukan oleh orang yang ahli soal pembukuan yang ditunjuk oleh arbiter (*Pasal 45 UUPPHI*)

Dalam menjalankan tugasnya, Arbiter/majelis arbiter dapat memanggil saksi/saksi ahli untuk didengar keterangannya.

Sebelum memberikan keterangan, para saksi/saksi ahli wajib mengucapkan sumpah/janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing. Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk melaksanakan pengambilan sumpah/janji terhadap saksi/saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta. Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi/saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta. Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi/saksi ahli yang diminta oleh arbiter dibebankan kepada para pihak (*Pasal 46 UUPPHI*).

Arbiter wajib menyelesaikan PHI dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Dalam hal terjadi penggantian arbiter, jangka waktu 30 hari kerja dihitung sejak arbiter pengganti menandatangani perjanjian arbitrase.

Pemeriksaan atas perselisihan dimulai dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu PPHI satu kali, selambat-lambatnya 14 hari kerja.

Pemeriksaan PHI oleh arbiter/majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Yang dimaksud surat kuasa khusus adalah, kuasa yang diberikan oleh pihak yang berselisih sebagai pemberi kuasa kepada seseorang/lebih selaku kuasanya untuk mewakili pemberi kuasa untuk melakukan perbuatan hukum dan tindakan lainnya yang berkaitan dengan perkaranya yang dicantumkan secara khusus dalam surat kuasa (*Pasal 40 dan Pasal 42 UUPPHI*).

Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih/ kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, arbiter/majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter/majelis arbiter dianggap selesai. Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak/kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, yaitu para pihak telah dipanggil berturut-turut sebanyak tiga kali, setiap panggilan masing-masing dalam waktu tiga hari, arbiter/majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran

salah satu pihak/kuasanya (*Pasal 43 ayat (1) dan (2) UUPPHI*).

Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter/majelis arbiter. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum (*Pasal 49 UUPPHI*).

PPHI melalui arbitrase yang telah dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan kepada MA (*Pasal 51 UUPPHI*).

c. Pemanggilan Saksi

Siapa saja yang diminta keterangannya oleh arbiter/majelis arbiter guna penyelidikan untuk PPHI, wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya menjaga kerahasiaan, ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan menjaga kerahasiaannya, permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli mengikuti prosedur yang ditentukan. Untuk itu, arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta dari pejabat dimaksud (*Pasal 47 UUPPHI*).

d. Penyelesaian dengan Kesepakatan

Apabila perdamaian tercapai, arbiter/majelis arbiter membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter/majelis arbiter.

Akta Perdamaian dimaksud didaftarkan di Pengadilan HI di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut: 1) Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian, 2) apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan HI di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi, 3) dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan HI tempat pendaftaran Akta Perdamaian,

pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan HI yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 44 UUPPHI).

e. Keputusan Arbitrase

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase memuat:

1) kepala putusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA", 2) nama lengkap dan alamat arbiter/majelis arbiter, 3) nama lengkap dan alamat para pihak, 4) hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih, 5) ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih, 6) pertimbangan yang menjadi dasar putusan, 7) pokok putusan, 8) tempat dan tanggal putusan, 9) mulai berlakunya putusan, dan 10) tanda tangan arbiter/majelis arbiter.

Tidak ditandatangani putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit/meninggal dunia, tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan. Alasan tentang tidak adanya tanda tangan dimaksud dicantumkan dalam putusan. Selanjutnya dalam putusan arbitrase, ditetapkan bahwa selambat-lambatnya 14 hari kerja putusan tersebut sudah dilaksanakan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat terhadap para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Upaya hukum melalui permohonan pembatalan dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pihak berselisih yang dirugikan (Pasal 50 UUPPHI).

Arbiter/majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter/majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut (Pasal 54 UUPPHI).

f. Permohonan Pembatalan

Karena PPHI melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para

pihak, putusan arbitrase tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.

Salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada MA dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Permohonan pembatalan itu dapat dilakukan, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur: 1) surat/dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui/dinyatakan palsu, 2) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan, 3) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan, 4) putusan melampaui kekuasaan arbiter HI, dan 5) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (*Pasal 52 ayat (1) UUPPHI*)

Dalam hal permohonan dimaksud dikabulkan, MA menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya/sebagian putusan arbitrase.

MA memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan (*Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 53 UUPPHI*).

g. Pelaksanaan Putusan

Putusan arbitrase yang telah ditetapkan oleh arbiter, selanjutnya didaftarkan di Pengadilan HI di wilayah arbiter menetapkan putusan. Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan HI yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Perintah dimaksud diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan/pertimbangan dari putusan arbitrase (*Pasal 51 UUPPHI*).

2. Konsiliasi

Perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan, yang telah dicatat pada instansi ketenagakerjaan, dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak.

a. Tugas dan Wewenang

UUPPHI mengakomodasi keterlibatan masyarakat dalam PPHI, antara lain melalui pemberian kesempatan untuk menjadi konsiliator dalam PPHI melalui proses konsiliasi. Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar SP dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator yang netral (*Pasal 1 butir 13 UUPPHI*).

Konsiliator adalah pejabat yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator terdaftar dan memiliki legitimasi oleh Menteri/Pejabat instansi ketenagakerjaan.

Tugas konsiliator adalah melakukan konsiliasi dan apabila tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan (*Pasal 1 butir 14 dan Pasal 19 ayat (2) UUPPHI*).

Dalam menjalankan tugasnya, konsiliator berkewajiban untuk: 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan,

- 2) mengatur dan memimpin perundingan,
- 3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan,
- 4) membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian,
- 5) membuat risalah PPHI,
- 6) membuat laporan hasil PPHI (*Permenakertrans No. PER-10/MEN/V/2005*).

b. Proses Penyelesaian

Penyelesaian melalui konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, dan setelah menerima saran pejabat ketenagakerjaan setempat, para pihak sepakat untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi.

Pemilihan konsiliator dilakukan dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi ketenagakerjaan setempat. Permintaan penyelesaian melalui konsiliator yang dipilih oleh para pihak dilakukan dengan kesepakatan tertulis. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (*Pasal 17 dan 18 UUPPHI*).

Setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis

dari para pihak, konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak segera: 1) mencatat dalam buku yang dibuat khusus untuk itu, 2) melakukan penelitian berkas perselisihan termasuk risalah perundingan bipartit, 3) melakukan sidang konsiliasi paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis, 4) memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang konsiliasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak menerima penyerahan penyelesaian perselisihan.

Dalam melaksanakan konsiliasi, diupayakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat.

Apabila konsiliasi mencapai kesepakatan, membantu membuat PB secara tertulis, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Kemudian memberitahu para pihak untuk mendaftarkan PB yang telah ditandatangani, ke Pengadilan HI pada PN setempat, untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Bagi pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang konsiliasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut, harus tetap hadir.

Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka konsiliator melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat untuk dihapus dari buku perselisihan.

Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada. Demikian pula untuk penyelesaian perselisihan yang tidak mencapai kesepakatan, dalam waktu selambat-lambatnya 10 sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, konsiliator mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak.

Bagi pihak yang tidak menjawab anjuran secara tertulis dalam waktu 10 hari kerja sejak anjuran tertulis dikeluarkan, dianggap menolak anjuran, selanjutnya konsiliator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi. Anjuran yang disetujui yang dinyatakan secara tertulis, konsiliator membantu pembuatan perjanjian bersama selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, untuk ditandatangani oleh para pihak dan konsiliator sebagai saksi.

Apabila dalam mengeluarkan anjuran, konsiliator mengambil pertimbangan dari keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran konsiliator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya. Hasilnya dibuatkan risalah penyelesaian perselisihan. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Semua hasil akhir konsiliasi dibuatkan risalah penyelesaian perselisihan perselisihan. (Pasal 20 dan 25 UUPPHI, jo.

Permennu-kertrans No. PER-10/MEN/V/2005).

Semua hasil akhir konsiliasi dibuatkan risalah penyelesaian perselisihan. (Pasal 20 dan 25 UUPPHI, jo. *Permennu-kertrans No. PER-10/MEN/V/2005).*

c. Pemanggilan Saksi

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, konsiliator dapat memanggil saksi/saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi dan mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi/saksi ahli yang memenuhi panggilan, berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri (Pasal 21 UUPPHI).

Siapa saja yang diminta keterangannya oleh konsiliator, guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Yang dimaksudkan dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat adalah, antara lain buku tentang upah, surat perintah lembur, yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk konsiliator. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya menjaga kerahasiaan, ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta, apabila keterangan itu seharusnya dirahasiakan. Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan menjaga kerahasiaannya, permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli mengikuti prosedur yang ditentukan. Contoh, Undang-undang Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kearsipan. Contoh lain, dalam hal seseorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain akan dilayani oleh pejabat bank apabila telah ada ijin

dari Bank Indonesia, atau dari pemilik yang berkompeten melaksanakan rekening yang bersangkutan (*Pasal 22 UUPHI* eksekusi (*Pasal 23 ayat (1) dan (2) UUPPHI*)).
dan UU No. 10 Tahun 1998).

UUPPHI tidak mensyaratkan keterangan saksi dalam konsiliasi diberikan dibawah sumpah sebagaimana dipersyaratkan terhadap saksi di dalam proses arbitrase.

d. Penyelesaian Dengan Kesepakatan

Apabila tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, dibuat PB yang ditandatangani oleh para pihak, disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan HI di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Pendaftaran PB di Pengadilan HI, diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PB. Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan HI di wilayah PB di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Bagi pemohon eksekusi yang berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan HI dimaksud, pemohon dapat mengajukannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon, untuk diteruskan kepada PN

yang berkompeten melaksanakan pendaftaran PB dilakukan sebagai berikut:

1. PB yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PB;
2. Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan HI di wilayah PB di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
3. Apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan HI tempat pendaftaran PB, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan HI yang berkompeten melaksanakan eksekusi (*Pasal 23 ayat (3) UUPPHI*)).

UUPPHI tidak mengatur bentuk tertentu dari PB yang akan dibuat sebagai hasil musyawarah yang melahirkan kesepakatan. Dalam hal ini, dapat dipedomani bentuk risalah perundingan yang diatur dalam UUPPHI.

Dalam membuat risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat: 1) nama lengkap dan alamat para pihak, 2) tanggal dan tempat perundingan, 3) pokok masalah/alasan perselisihan, 4) pendapat para pihak, 5) kesimpulan/hasil perundingan, dan 6) tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan (*Pasal 6 UUPPHI*).

e. Anjuran Tertulis

Apabila penyelesaian melalui konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama.

Anjuran tertulis tersebut memuat:

1) keterangan pekerja atau keterangan SP, 2) keterangan pengusaha, 3) keterangan saksi/saksi ahli (apabila ada), 4) pertimbangan hukum dan kesimpulan konsiliator, dan 5) isi anjuran.

Para pihak sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui/menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran

tertulis disetujui, konsiliator sudah selesai membantu para pihak membuat PB untuk kemudian didaftar di Pengadilan HI di wilayah pihak-pihak mengadakan PB, untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (*Pasal 23 ayat (2) UUPPHI*).

f. Pengajuan Gugatan

Anjuran tertulis yang ditolak oleh salah satu pihak/para pihak, dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihannya ke Pengadilan HI setempat. Penyelesaian selanjutnya dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak, dengan dilampiri risalah bukti perundingan dan hasil konsiliasi (*Pasal 24 UUPPHI*).

3. Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi meliputi penyelesaian perselisihan: a) hak, b) kepentingan, c) PHK, dan d) perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan dengan musyawarah yang ditengahi oleh seorang/para konsiliator yang netral (*Pasal 1 butir 11 UUPPHI*).

Yang dimaksud dengan mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan

mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang menjadi kewenangannya (*Pasal 1 butir 12 UUPPHI*).

a. Tugas dan Wewenang

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi/arbitrase, sebelum diajukan ke Pengadilan HI, atau khusus untuk perselisihan hak, terlebih dahulu diselesaikan melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara PHI di pengadilan (*Pasal 4 ayat (4) UUPPHI*).

Dalam menjalankan tugasnya, mediator berkewajiban untuk: 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan, 2) mengatur dan memimpin mediasi, 3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan, 4) membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, 5) membuat risalah PPHI, 6) membuat laporan hasil PPHI.

Dalam menjalankan kewajibannya, mediator mempunyai kewenangan untuk :

1) menganjurkan kepada para pihak yang berselisih, untuk merundingkan terlebih dahulu dengan itikad baik, 2) meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berikaitan dengan perselisihan, 3) mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan, 4) membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait, dan 5) menerima atau menolak wakil para pihak berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa (*Kepmenakertrans No. KEP-92/MEN/VI/2004*).

b. Proses Penyelesaian

Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, karena tidak sepakat untuk menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase atau konsiliasi, atau karena menyangkut perselisihan hak. Dengan demikian, penyelesaian melalui mediasi menjadi wajib. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima

pelimpahan PPHI, mediator sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara. Dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, harus sudah menyelesaikan tugasnya (*Pasal 10 dan 15 UUPPHI*).

Segera setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan, mediator mengambil langkah penyelesaian sebagai berikut: 1) melakukan penelitian berkas perselisihan, 2) melakukan sidang mediasi paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan, 3) memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan, 4) melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat, 5) mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama, 6) membantu membuat perjanjian bersama (PB) secara tertulis apabila tercapai kesepakatan

penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator, 7) memberitahu para pihak untuk mendaftarkan PB yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan HI tempat dimana PB ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, dan 8) membuat risalah pada setiap PPHI.

Apabila dalam proses mediasi salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum, pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir. Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan.

Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada.

Dalam menjalankan tugasnya, apabila diperlukan, mediator dapat melakukan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Untuk perselisihan yang diikuti dengan ancaman pemogokan/penutupan perusahaan, instansi ketenagakerjaan

yang menerima pemberitahuan pejabat yang memberi penugasan. pemogokan/ penutupan perusahaan, atas Apabila para pihak menyetujui penunjukan kepala instansi anjuran dan menyatakannya secara ketenagakerjaan, mediator segera tertulis, mediator membantu pembuatan mengupayakan penyelesaian dengan PB secara tertulis selambat-lambatnya mempertemukan para pihak untuk tiga hari kerja sejak anjuran disetujui melakukan musyawarah agar tidak terjadi para pihak yang kemudian ditandatangani pemogokan/penutupan perusahaan. Dalam oleh para pihak dan mediator sebagai hal musyawarah untuk menghentikan saksi (Pasal 13 UUPPHI).

pemogokan/penutupan perusahaan tidak c. **Pemanggilan Saksi** tercapai, penyelesaian perselisihan Mediator dapat memanggil saksi/saksi dilanjutkan sebagai mana mestinya. ahli untuk hadir dalam sidang mediasi Anjuran tertulis mediator memuat: 1) guna diminta dan didengar keterangan pekerja/SP, 2) keterangan ketertangannya. Siapa saja yang diminta keterangan pengusaha, 3) keterangan saksi/saksi ahli ketertangannya oleh mediator guna apabila ada, 4) pertimbangan hukum dan penyelesaian PHI wajib memberikan kesimpulan mediator, dan 5) isi anjuran. keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang Apabila mediator dalam mengeluarkan diperlukan, antara lain buku tentang anjuran ada pertimbangan keterangan diperlakukan, upah/surat perintah lembur dan lain-lain yang harus dirahasiakan menurut yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk permintaan pemberi keterangan, dalam mediator. anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang Dalam hal keterangan harus dirahasiakan dalam yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya pertimbangananya. menjaga kerahasiaan, ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang

Apabila para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis, dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa berlaku. Untuk itu, mediator wajib perselisihan tidak dapat diselesaikan merahasiakan semua keterangan yang melalui mediasi dan melaporkan kepada diminta.

Contoh, dalam hal seseorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain, akan dilayani oleh pejabat bank apabila telah ada izin dari Bank Indonesia/dari pemilik rekening yang bersangkutan, sesuai dengan ketentuan UU Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan (*Pasal 11 dan 12 UUPPHI*).

d. Penyelesaian Dengan Kesepakatan

Apabila penyelesaian dengan kesepakatan dapat tercapai atau anjuran mediator diterima dan disepakati oleh kedua belah pihak, dibuat PB yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator, untuk kemudian didaftar di Pengadilan HI di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB, guna mendapatkan akta bukti pendaftaran. PB sudah diselesaikan dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak persetujuan disepakati, mediator membantu para pihak membuat PB.

Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan HI di wilayah PB didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan HI tempat pendaftaran

PB, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan HI yang berkompeten melaksanakan eksekusi (*Pasal 13 UUPPHI*).

e. Anjuran Tertulis

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (*Pasal 10 dan 15 UUPPHI*).

Apabila di dalam penyelesaian melalui mediasi, tidak tercapai kesepakatan penyelesaian PHI, mediator menindak-lanjutnya dengan mengeluarkan anjuran tertulis. Yang dimaksud dengan anjuran adalah pendapat/saran yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka. Anjuran dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama sudah disampaikan kepada para pihak.

Para pihak selanjutnya memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran. Bagi pihak yang tidak memberikan pendapatnya atas anjuran dimaksud, dianggap menolak tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran, dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran disetujui, mediator membantu para pihak membuat PB untuk kemudian didaftar di Pengadilan HI di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (*Pasal 13 ayat (1) dan (2) UUPPHI*).

f. Pengajuan Gugatan

Pihak yang menolak anjuran tertulis, selanjutnya dapat mengajukan gugatan perselisihannya ke Pengadilan HI setempat (*Pasal 14 UUPPHI*).

4. Penetapan Oleh Pegawai Pengawas

Khusus mengenai perselisihan hak, sebelum adanya UUPPHI, praktek yang berlangsung selama ini, pegawai pengawas telah berperan membantu penyelesaiannya. Hal itu dilakukan sejalan dengan salah satu tugas pegawai pengawas adalah mengawasi berlakunya peraturan perundang-undangan ketenaga-

kerjaan (*Pasal 1 ayat (1) butir a UU No. 3 Tahun 1951 jo. UU Tahun 1948 No. 23*).

Seperti diketahui, timbulnya tuntutan hak normatif dari pekerja dapat terjadi karena: a) pengaduan dari pekerja/SP, b) pengaduan pihak ketiga/keluarga, atau c) sebagai temuan hasil pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Langkah penyelesaian dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan memanggil pengusaha atau melakukan pemeriksaan ke perusahaan untuk mengecek kebenaran atas pengaduan yang diterima, atau untuk menindak lanjuti temuan dalam inspeksi yang dilakukan terhadap perusahaan.

Bila dari hasil pemeriksaan pegawai pengawas, ternyata pengaduan/temuan tersebut mengandung kebenaran, diambil langkah berupa tindakan pembinaan dengan memberikan nota pemeriksaan kepada perusahaan, sebagai peringatan agar perusahaan segera melaksanakan kewajibannya membayar/memberikan hak normatif pekerja. Apabila tindakan pembinaan terhadap pengusaha untuk melaksanakan kewajiban normatifnya kepada pekerja tidak diindahkan, pegawai pengawas kemudian menerbitkan penetapan hak

dimaksud, untuk dilunasi/dipenuhi.

Sebelum adanya lembaga PPHI, setelah dikeluarkannya penetapan oleh pegawai pengawas, pekerja/SP/ahli waris pekerja, menuntut haknya melalui PN setempat atau oleh SP melalui P-4 Daerah/Pusat.

Terhadap perusahaan yang tetap tidak melaksanakan peringatan pegawai pengawas, diambil tindakan represif non-justisia, yaitu tindakan penyelesaian di luar lembaga peradilan. Tindakan itu berupa perintah kepada pengusaha untuk membuat surat pernyataan kesanggupannya untuk membayar/memberikan hak-hak normatif pekerja yang telah ditetapkan oleh pegawai pengawas, dalam batas waktu yang ditentukan. Bila tetap tidak dilaksanakan oleh pengusaha, oleh pegawai pengawas yang mempunyai kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), dapat mengambil tindakan represif pro-justisia, melakukan penyidikan untuk diajukan ke pengadilan, karena pengusaha telah melakukan pelanggaran pidana terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Prosedur seperti diatas, khusus mengenai penyelesaian kecelakaan kerja dan perhitungan upah lembur, telah diatur tersendiri secara tegas dalam peraturan

perundang-undangan.

Dalam kasus kecelakaan kerja, pengusaha berkewajiban untuk melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, kepada instansi ketenagakerjaan. Kewajiban melaporkan kecelakaan kerja, berlaku baik bagi pengusaha yang telah, maupun yang belum mengikutsertakan pekerjaanya ke dalam program Jamsostek (UU No. 3 Tahun 1992). Tata cara pelaporannya, pengusaha melaporkan secara tertulis setiap kecelakaan yang terjadi dalam waktu 2 x 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan. Bagi pengusaha yang telah mengikutsertakan pekerjaanya dalam Jamsostek, melaporkan kecelakaan kerja kepada instansi ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara. Bagi pengusaha yang belum mengikutsertakan pekerjaanya dalam Jamsostek, melaporkan kecelakaan kepada instansi ketenagakerjaan setempat (Pasal 11 ayat (1) UU No 1 Tahun 1970, *Permenaker No. Kep-05/Men/93 dan No. 03/MEN/98*).

Apabila terjadi perbedaan pendapat dalam penghitungan JKK antara para pihak peserta Jamsostek (Badan Penyelenggara/Pengusaha/tenaga kerja), pegawai pengawas ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai ketentuan undang-undang.

Untuk penghitungan santunan kecelakaan kerja bagi yang bukan peserta Jamsostek, pegawai pengawas melakukan penetapan santunan kecelakaan kerjanya. Apabila penetapan pegawai pengawas ditolak oleh para pihak (Badan Penyelenggara/ Pengusaha/pekerja peserta Jamsostek, atau oleh Pengusaha/ pekerja, bagi yang bukan peserta Jamsostek), penetapan selanjutnya dilakukan oleh Menteri (*Pasal 24 ayat (2), (3) (4) UU No. 3 Tahun 1992, Psi 16 ayat (2) PP No. 14 Tahun 1993, dan Permenaker No. Kep-05/Men/93*).

Mengenai perselisihan hak atas upah lembur juga telah diatur tersendiri. Apabila terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas.

Penetapan pegawai pengawas yang ditolak oleh salah satu pihak, dapat meminta penetapan ulang kepada pegawai pengawas Provinsi. Untuk perbedaan perhitungan upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari satu kabupaten/kota, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas Provinsi. Penetapan pegawai pengawas Provinsi yang ditolak oleh salah satu pihak, dapat meminta penetapan ulang kepada pegawai pengawas pusat.

Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari satu Provinsi, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas pusat (*Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004*).

Menurut hemat penulis, seyogyanya semua perselisihan hak, penyelesaiannya dilakukan seperti kedua ketentuan diatas. Setelah adanya penetapan pegawai pengawas, dapat langsung di gugat ke Pengadilan HI, karena pada tingkat pegawai pengawas telah berlangsung upaya hukum semacam banding. Dengan demikian, setelah penetapan pegawai pengawas bersifat final, tidak perlu lagi ditempuh jalan perundingan (bipartit) dan penyelesaian oleh penengah (mediator).

Selain itu, apabila terdapat penggabungan perselisihan, seperti perselisihan PHK yang diikuti dengan perselisihan hak, mediator tidak sekedar berkoordinasi dengan pegawai pengawas, akan tetapi meminta pegawai pengawas untuk melakukan penyelidikan dan menetapkan hak-hak normatif pekerja, seperti yang sekarang ini telah berlangsung dalam praktek.

Dengan demikian kedudukan pegawai pengawas dalam perselisihan hak, tidak sebatas sebagai saksi ahli saja, akan tetapi merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan perselisihan hak diluar pengadilan.

Bentuk penyelesaian seperti diatas, dalam praktek selama ini telah lama berlangsung. Apabila hal ini ditempuh, maka asas bahwa penyelesaian perselisihan harus dilakukan secara adil,

cepat dan biaya ringan, dapat tercapai.

Alasan lain dari pandangan diatas, berdasarkan data, perselisihan hak adalah perselisihan yang paling banyak terjadi. Selain itu, selama penyelesaian perselisihan hak, biasanya hubungan kerja masih tetap berlangsung, sehingga dengan cara yang demikian, ketenangan industrial dapat tetap terpelihara*****

Selamat membaca.

Drs. Syaufi Syamsuddin, SH, MH

Mantan Dirjen Binawas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Hukum Dan Peraturan Ketenagakerjaan

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU

Hukum dan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia dapat dikelompokkan ke dalam 3 golongan yaitu :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">a. Ketentuan yang dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia.b. Ratifikasi Konvensi-Konvensi Internasional.c. Berbagai Undang-undang dan Peraturan. | <p>Hingga akhir tahun 2005, Indonesia telah meratifikasi 17 Konvensi ILO, termasuk 8 Konvensi Dasar dan 2 Konvensi Prioritas. Konvensi ILO yang tujuhbelas itu adalah :</p> <ul style="list-style-type: none">a. Konvensi No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi;b. Konvensi No.98 tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama;c. Konvensi No.29 tahun 1930 tentang Larangan kerja Paksa;d. Konvensi No.105 tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa;e. Konvensi No. 138 tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Bekerja;f. Konvensi No. 182 tahun 1999 tentang Larangan dan Tindakan Segera Menghilangkan Bentuk Terburuk Mempekerjakan Anak;g. Konvensi No.100 tahun 1951 tentang Remunerasi yang sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan atas Pekerjaan yang Sama Nilainya; |
|--|--|

Undang-Undang Dasar (UUD)

Republik Indonesia memuat beberapa pasal yang mempunyai kaitan langsung dan tidak langsung dengan administrasi ketenagakerjaan dan perumusan kebijakan ketenagakerjaan seperti :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">a. Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;b. Pasal 28A sampai 28J mengenai hak asasi manusia;c. Pasal 31 mengenai pendidikan;d. Pasal 34 mengenai jaminan sosial. | <ul style="list-style-type: none">e. Konvensi No. 138 tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Bekerja;f. Konvensi No. 182 tahun 1999 tentang Larangan dan Tindakan Segera Menghilangkan Bentuk Terburuk Mempekerjakan Anak;g. Konvensi No.100 tahun 1951 tentang Remunerasi yang sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan atas Pekerjaan yang Sama Nilainya; |
|--|---|

- h. Konvensi No. 111 tahun 1958 tentang Larangan Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan;
- i. Konvensi No. 81 tahun 1947 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- j. Konvensi No. 144 tahun 1976 tentang Konsultasi Tripartit;
- k. Konvensi No. 19 tahun 1925 tentang Perlakuan yang Sama terhadap Pekerja Nasional dan Asing;
- l. Konvensi No. 27 tahun 1929 tentang Pemberian Tanda Berat atas Kemasan Berat yang Dikirim melalui Kapal;
- m. Konvensi No. 45 tahun 1935 tentang Mempekerjakan Perempuan dalam Semua Bentuk Kerja Tambang;
- n. Konvensi No. 69 tahun 1946 tentang Sertifikasi Tukang Masak di Kapal;
- o. Konvensi No. 88 tahun 1948 tentang Pelayanan Penempatan Kerja;
- p. Konvensi No. 106 tahun 1953 tentang Istirahat Mingguan di Perdagangan dan Perkantoran; Konvensi No. 120 tahun 1964 tentang Higiene Perusahaan di Perdagangan dan Perkantoran.

Disamping peraturan perundang-undangan yang diterbitkan setelah kemerdekaan, Indonesia masih tetap menggunakan beberapa Ordonansi produk pemerintah kolonial Belanda.

Diantara peraturan perundangan Indonesia yang penting adalah berturut-turut :

- a. UU No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- b. UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- c. UU No. 7 tahun 1981 tentang Kewajiban Laporan Perusahaan;
- d. Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
- e. UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Pekerja;
- f. UU No. 11 tahun 1992 tentang Program Pensiun;
- g. UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
- h. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- i. UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- j. UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri;
- k. UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Di bawah ini diuraikan lebih lanjut beberapa pasal dari Undang-Undang Dasar, kedelapan Konvensi Dasar ILO, dan tiga dari Undang-undang terbaru

terbaru yaitu UU No. 21 tahun 2000, UU No. 13 tahun 2003, dan No. 2 tahun 2004.

1. Ketentuan Undang-Undang Dasar

Mukadimah atau Pembukaan UUD memuat landasan Pancasila. Terutama tiga diantara 5 Sila tersebut mempunyai keterkaitan erat dengan administrasi ketenagakerjaan yaitu : kemanusiaan yang adil dan beradab, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Disamping itu, beberapa pasal UUD tersebut dikutip di bawah ini.

a. Pasal 27 ayat (2)

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

b. Pasal 28

Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang

c. Pasal 28A

Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

d. Pasal 28B ayat (2)

Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

e. Pasal 28C ayat (1)

Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidup dan demi kesejahteraan umat manusia.

f. Pasal 28C ayat (2)

Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.

g. Pasal 28D ayat (1)

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

h. Pasal 28D ayat (2)

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

i. **Pasal 28E ayat (3)**

Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.

j. **Pasal 28H ayat (3)**

Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

k. **Pasal 28I ayat (3)**

Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapat perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.

l. **Pasal 31 ayat (1)**

Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan.

m. **Pasal 34 ayat (2)**

Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

2. Konvensi Dasar ILO

Untuk mewujudkan Deklarasi ILO bulan Juni 1998 tentang Prinsip dan Hak Dasar dalam Pekerjaan dan Tindak Lanjutnya, juga disepakati

bahwa semua negara anggota ILO mempunyai kewajiban untuk memajukan dan merealisasikan, dengan itikad baik dan sesuai dengan Konstitusi ILO, prinsip hak dasar pekerja, yaitu :

- a. Kebebasan berserikat dan pengakuan hak pekerja secara efektif untuk berunding bersama sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi No.87 tahun 1948 dan No.98 tahun 1949;
- b. Penghapusan segala bentuk kerja paksa, sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi No.29 tahun 1930 dan No.105 tahun 1957;
- c. Penghapusan pekerja anak secara efektif, sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi No. 138 tahun 1973 dan No. 182 tahun 1999; dan
- d. Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan sebagaimana dinyatakan dalam Konvensi No.100 tahun 1957 dan No. 111 tahun 1958.

Kedelapan Konvensi Dasar ILO tersebut telah diratifikasi Indonesia dan dengan demikian telah menjadi bagian dari peraturan perundangan dasar Indonesia di bidang ketenagakerjaan.

Konvensi No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Berorganisasi diratifikasi dengan Keppres

No. 83 tahun 1998. Konvensi ini memuat beberapa ketentuan, antara lain:

- a. Pekerja dan pengusaha mempunyai hak untuk mendirikan atau menjadi anggota organisasi atas pilihan sendiri tanpa paksaan atau arahan sebelumnya dari siapa pun;
- b. Pekerja dan pengusaha mempunyai hak menyusun anggaran dasar dan rumah tangga organisasinya masing-masing, memilih wakil-wakilnya secara bebas, mengorganisasikan kegiatan-kegiatannya, dan menyusun program kerjanya;
- c. Penguasa atau pemerintah tidak boleh melakukan intervensi dalam bentuk apapun yang dapat membatasi hak dan kegiatan organisasi ini.

Konvensi No. 98 tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama diratifikasi melalui UU No. 18 tahun 1956. Para pekerja harus memperoleh perlindungan yang cukup atas tindakan anti serikat pekerja dan atas diskriminasi dalam pekerjaan mereka. Perlindungan harus diberikan terutama terhadap tindakan yang dilakukan dalam bentuk :

- (1) Membatasi atau melarang pekerja untuk menjadi anggota serikat pekerja;

- (2) Memberhentikan pekerja karena mengikuti serikat pekerja atau berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja.

Para pekerja dan pengusaha harus memperoleh perlindungan atas tindakan yang satu terhadap yang lain atau atas tindakan organisasi yang satu terhadap yang lain, baik dalam hal pembentukannya maupun dalam menjalankan fungsi dan kegiatannya. Kondisi nasional harus diciptakan untuk mendorong perundingan antara organisasi pekerja dan pengusaha secara sukarela, terutama untuk merumuskan perjanjian kerja bersama.

Konvensi No. 29 tahun 1930 tentang Larangan Kerja Paksa diratifikasi sejak pemerintah kolonial Belanda tahun 1933. Setiap kerja atau pelayanan yang diminta dari seseorang tidak boleh karena dipaksa atau sebagai hukuman, akan tetapi harus dilakukan secara sukarela. Penguasa yang berwenang tidak boleh mengizinkan kerja paksa untuk keuntungan perorangan, perusahaan atau organisasi swasta apapun.

Konvensi No. 105 tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa diratifikasi melalui UU No. 19 tahun 1999.

Konvensi ini meminta semua pemerintah untuk melakukan tindakan menghapuskan semua bentuk kerja paksa, antara lain bila dilakukan :

- a. Sebagai alat tekanan politik atau pendidikan atau hukuman atas ketertiban politik atau mengeluarkan pernyataan politik atau ideologi yang bertentangan terhadap politik atau sistem sosial ekonomi yang ada;
- b. Sebagai cara memobilisasi dan menggunakan pekerja dengan atau atas nama pembangunan ekonomis;
- c. Sebagai alat mendisiplinkan pekerja;
- d. Sebagai hukuman atas partisipasi pekerja dalam pemogokan;
- e. Sebagai alat diskriminasi berdasarkan perbedaan suku, status sosial, kebangsaan dan agama.

Konvensi No. 138 tahun 1973 tentang Usia Minimum untuk Bekerja diratifikasi melalui UU No. 20 tahun 1999. Konvensi ini menyatakan antara lain bahwa :

- a. Setiap negara harus mengupayakan dan merumuskan kebijakan nasional yang menjamin penghapusan pekerja anak secara efektif, dan secara progresif meningkatkan batas usia kerja tidak kurang dari usia anak menyelesaikan sekolah wajib, dan

atau tidak kurang dari 15 tahun;

- b. Usia minimum untuk bekerja di tempat-tempat berbahaya yang dapat merusak kesehatan, keselamatan dan atau moral orang usia muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun;
- c. Larangan usia minimum di atas tidak berlaku dalam melakukan pekerjaan sebagai bagian terpadu dari :
 - (1) program pendidikan atau pelatihan dalam dan oleh lembaga untuk itu;
 - (2) program pelatihan di tempat kerja atas izin instansi yang berwenang;
 - (3) program bimbingan atau orientasi yang disusun memfasilitasi untuk memilih pekerjaan atau pelatihan.

UU No. 20 tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi No. 138 tersebut secara eksplisit menyatakan bahwa usia kerja minimum di Indonesia adalah 15 tahun.

Konvensi No. 182 tahun 1999 tentang Larangan dan Tindakan Segera untuk Penghapusan Bentuk Kerja Terburuk dan Tindak Lanjutnya diratifikasi melalui UU No. 1 tahun 2000. Konvensi ini antara lain menyatakan bahwa :

- a. Setiap negara harus mengambil tindakan segera dan efektif untuk

- menjamin pelarangan dan barang kepada pekerja sebagai imbalan penghapusan segala bentuk terburuk atas jasa kerja yang diberikannya. dalam mempekerjakan anak di bawah Ketentuan ini dapat dilaksanakan antara 18 tahun sebagai hal yang mendesak; lain dengan menerbitkan peraturan
- b. Bentuk terburuk mempekerjakan anak perundangan nasional, mekanisme resmi mencakup antara lain :
- (1) Semua bentuk perbudakan atau perjanjian bersama.
yang serupa dengan itu, Konvensi No. 111 tahun 1958 tentang Larangan Diskriminasi dalam perdagangan anak, atau kerja Pekerjaan dan Jabatan diratifikasi dengan paksa; UU No. 21 tahun 1999. Dalam hal ini istilah pekerjaan dan jabatan juga mencakup akses untuk mengikuti
 - (2) Melibatkan anak dalam prostitusi, melakukan atau untuk produksi film pornografi; pelatihan, akses untuk memperoleh pekerjaan dan menduduki jabatan, serta
 - (3) Melibatkan anak dalam kegiatan memproduksi atau memperdagangkan barang-menyangkut syarat-syarat kerja. Setiap barang dan obat terlarang; pemerintah harus menghapuskan perbedaan, pengecualian atau preferensi yang dibuat berdasarkan perbedaan suku, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik atau asal usul, yang berdampak
 - (4) Pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, dan moral anak.

Konvensi No. 100 tahun 1951 membatasi atau menimbulkan tentang Remunerasi yang sama untuk ketidakadilan memperoleh kesempatan Pekerja Laki-laki dan Perempuan atas atau perlakuan dalam pekerjaan atau Pekerjaan yang Sama Nilainya diratifikasi jabatan.

melalui UU No. 80 tahun 1957. **3. Undang-undang No. 21 Tahun 2000**

Dalam hal ini istilah remunerasi mencakup gaji pokok, atau upah atau gaji minimum, dan semua tunjangan yang mendirikan suatu organisasi merupakan diberikan pengusaha secara langsung atau hak dasar setiap pekerja yang dijamin tidak langsung, dalam bentuk tunai atau dalam pasal 28 UUD.

Hak dasar ini juga merupakan tema sentral dari Konstitusi ILO dan berbagai Konvensi ILO lainnya.

Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja sangat monumental dalam pergerakan serikat pekerja di Indonesia karena Undang-undang tersebut memuat ketentuan dasar UUD dan Konstitusi ILO dan ketentuan dasar dari Konvensi ILO yang sangat penting yaitu Konvensi No. 87 tahun 1948 dan No. 98 tahun 1949.

UU No. 21 tahun 2000 menyatakan bahwa satu serikat pekerja di satu perusahaan dapat didirikan oleh paling sedikit 10 orang pekerja di perusahaan dimaksud. Serikat pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor atau bidang usaha, jenis jabatan atau kategori lain. Kebebasan berserikat juga memungkinkan pembentukan lebih dari satu serikat pekerja di suatu perusahaan. Setiap serikat pekerja dapat disusun dalam struktur hierarkhis, mulai dari tingkat perusahaan ke tingkat kabupaten/kota, ke tingkat provinsi hingga ke tingkat nasional. Oleh paling sedikit 5 serikat pekerja seperti dapat membentuk federasi serikat pekerja. Konfederasi serikat pekerja dapat dibentuk oleh paling sedikit 3 federasi serikat pekerja.

Setiap serikat pekerja, federasi atau konfederasi serikat pekerja, harus mempunyai anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Semua serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja harus mencatatkan diri ke kantor atau dinas tenaga kerja setempat. Pencatatan ini penting bukan hanya sebagai bukti keberadaannya supaya dapat diterima pengusaha secara formal, akan tetapi juga untuk membangun atau melengkapi pusat informasi mengenai perkembangan serikat pekerja, yang pasti dibutuhkan dan setiap saat dapat digunakan oleh mitranya di masyarakat. Serikat pekerja yang secara resmi telah tercatat di kantor dinas tenaga kerja, mempunyai hak untuk berunding dengan pengusaha merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB) dengan catatan bahwa serikat pekerja tersebut telah memiliki anggota lebih dari 50% dari seluruh pekerja. Pengurus serikat pekerja juga berfungsi mewakili anggotanya di BKS Bipartit dan lembaga-lembaga lainnya.

4. Undang-undang No.13 Tahun 2003

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai cakupan yang sangat luas.

Undang-undang ini memuat isi dari 6 g. UU No.25 tahun 1997 tentang Ordonansi dan 7 Undang-undang lama Ketenagakerjaan. yang dicabut bersamaan dengan Pembangunan ketenagakerjaan pemberlakuan UU No. 13 tahun 2003 ini. dilakukan secara terpadu dan Keenam Ordonansi yang dicabut adalah terkoordinasi dalam kerangka mengenai : pembangunan Indonesia merupakan

- a. Pengerahan pekerja Indonesia untuk bekerja di luar Indonesia; seutuhnya dan pembangunan masyarakat
- b. Pembatasan pekerja anak dan kerja seluruhnya untuk meningkatkan martabat, malam bagi perempuan; harkat dan harga diri tenaga kerja dan
- c. Pekerja anak dan orang muda di kapal seluruh masyarakat. laut;

- d. Pemulangan tenaga kerja yang mempunyai banyak dimensi. dikembalikan dari luar Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan saling
- e. Pembatasan pekerja anak-anak. terkait dengan pengusaha, pekerja, serikat

Ketujuh Undang-undang yang pekerja, pemerintah dan masyarakat. Oleh sebab itu pembangunan

- a. UU No. 1 tahun 1951 tentang Syarat ketenagakerjaan harus diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui kerjasama
- b. UU No. 21 tahun 1954 tentang yang saling mendukung baik dalam Perjanjian Kerja Bersama; koordinasi fungsional maupun koordinasi
- c. UU No. 3 tahun 1958 tentang lintas sektoral, baik di tingkat nasional Penempatan Tenaga Kerja Asing; maupun di tingkat provinsi dan
- d. UU No. 8 tahun 1961 tentang Wajib kabupaten/kota. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk ;

- a. Memberdayakan dan membudayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- e. UU No.7 tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan/Lock-out di Perusahaan dan Jawatan yang Vital;
- f. UU No.14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai tenaga kerja;

- c. Memberikan perlindungan kepada tenagakerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenagakerja dan keluarganya.

b. Kesempatan dan Perlakuan Sama

Bab II UU No. 13 tahun 2003 terdiri dari hanya dua pasal yaitu Pasal 5 dan Pasal 6, yang menyatakan : Setiap tenagakerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya, setiap tenagakerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan 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.

c. Perencanaan, Tenagakerja dan Informasi Ketenagakerjaan

Pemerintah berfungsi menyusun perencanaan tenagakerja sebagai dasar dan acuan penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan, baik perencanaan tenagakerja makro maupun perencanaan tenagakerja mikro. Perencanaan tenagakerja makro dimaksudkan untuk menjamin pendayagunaan tenaga-tenaga secara optimal dan produktif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial serta membuka kesempatan kerja produktif seluas-luasnya, baik secara nasional maupun di seluruh daerah. Perencanaan tenagakerja mikro dimaksudkan untuk meningkatkan pendayagunaan tenagakerja secara optimal guna peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan, instansi atau unit yang bersangkutan.

Untuk penyusunan rencana tenaga kerja tersebut diperlukan informasi ketenagakerjaan 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 ketenagakerjaan 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.

d. Pelatihan Kerja

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 harus mengacu kepada standar kompetensi dan dapat dilakukan secara berjenjang mulai dari tingkat dasar, tingkat terampil dan tingkat ahli.

Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memperoleh izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Lembaga pelatihan kerja oleh instansi Pemerintah, mendaftarkan kegiatannya pada instansi dimaksud. Lembaga pelatihan kerja swasta perlu memperoleh akreditasi dari Lembaga 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 pelatihan 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.

e. Penempatan Tenaga Kerja

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 atau pemberi kerja 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. Pelaksana penempatan wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja, dan setelah itu pemberi kerja wajib memberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan pekerja.

Penempatan tenaga kerja swasta harus berbentuk badan hukum dan dapat diselenggarakan hanya setelah mendapat izin Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sesuai dengan Konvensi ILO No. 88 tahun 1948 yang telah diratifikasi melalui Keputusan Presiden No. 36 tahun 2002, pelaksanaan 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.

f. Penggunaan Tenaga Kerja Asing

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 dan Transmigrasi. 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 dan Transmigrasi.

TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus kepegawaian atau personalia, serta jabatan-jabatan tertentu yang ditetapkan oleh Menteri. Perusahaan atau pemberi kerja yang menggunakan TKA, wajib :

- a. menaati ketentuan standar kompetensi yang dipersyaratkan;
- b. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
- c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia pendamping TKA;
- d. membayar kompensasi atas mempekerjakan TKA;
- e. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

g. Perjanjian 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 dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak.

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

Tenagakerja dan Transmigrasi.

h. 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: Waktu kerja lembur paling lama 3 jam atau satu hari dan 14 jam satu minggu.
- (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Setiap pekerja berhak memperoleh istirahat paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 jam terus-menerus. Setiap pekerja berhak memperoleh istirahat satu hari dalam satu minggu apabila dia bekerja 6 hari kerja seminggu atau dua hari bila dia bekerja 5 hari dalam seminggu. Setiap pekerja juga mempunyai hak cuti 12 hari kerja dalam setahun.

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.

i. Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

Waktu kerja dalam satu minggu ditetapkan 40 jam, dapat diatur dalam dua alternatif. Pertama, 6 hari dalam satu minggu dan maksimum 7 jam dalam satu hari. Kedua, 5 hari dalam satu minggu dan maksimum 8 jam dalam satu hari. Apabila pengusaha merasa butuh mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, pengusaha wajib membayar upah lembur.

Pekerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya menurut perhitungan dokter/bidan melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak. Pekerja perempuan berhak beristirahat 1,5 bulan setelah mengalami gugur kandungan.

Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari resmi. Pekerja berhak menerima upah penuh pada hari libur resmi, istirahat mingguan, istirahat atau cuti tahunan dan cuti panjang, serta pada saat haid, cuti melahirkan dan cuti gugur kandungan bagi pekerja perempuan.

Setiap pekerja berhak memperoleh Sesuai dengan kemampuan, pengusaha perlindungan atas keselamatan dan dianjurkan menyediakan fasilitas kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, kesejahteraan seperti pelayanan keluarga dan perlakuan yang sesuai dengan harkat berencana, tempat penitipan bayi, dan martabat manusia, serta nilai-nilai perumahan pekerja, fasilitas beribadah, agama. Untuk itu, pengusaha wajib fasilitas olah raga, kantin, dan mendorong menerapkan sistem manajemen pembentukan koperasi pekerja.

keselamatan dan kesehatan kerja secara terintegrasi dengan manajemen perusahaan. Pengusaha wajib menyusun program dan menyediakan sarana pengaman keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Undang-undang No. 1 tahun 1970 dan peraturan pelaksanaannya.

j. 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

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam rangka perlindungan pengupahan dan untuk memenuhi penghidupan yang layak tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan atau ketentuan mengenai upah minimum baik menurut provinsi dan atau kota/kabupaten, maupun menurut sektor dan atau sub sektor. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, pengusaha wajib mempertanggungjawabkan pekerja pada program jaminan sosial tenagakerja (jamsostek).

pekerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap pengusaha perlu mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas dasar kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri pekerja. Di lain pihak, para pekerja perlu mempunyai sikap rasa ikut memiliki serta memelihara kelangsungan usaha. Untuk itu semua, sarana hubungan industrial perlu dibangun yang terdiri dari : Peraturan Perusahaan, Badan Kerjasama Bipartit, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama, Organisasi Pengusaha, Badan Kerjasama Tripartit, Peraturan Perundang

undangan Ketenagakerjaan, dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial.

k. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja dan serikat pekerja harus secara bersama-sama berupaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja seseorang pada dasarnya hanya setelah menerima persetujuan Pengadilan Hubungan Industrial. Permintaan izin memutuskan hubungan kerja harus diajukan secara tertulis melalui Dinas Tenaga Kerja dengan menyampaikan alasan kenapa harus melakukan PHK. Dinas Tenaga Kerja melalui mediator akan memfasilitasi pengusaha dan pekerja untuk mencari penyelesaian. Bila kedua pihak tidak mencapai kesepakatan, maka mediator akan melimpahkan kasusnya ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selama Pengadilan Hubungan Industrial belum memberikan izin PHK, pengusaha dan pekerja yang berselisih harus tetap melakukan kewajibannya masing-masing seperti biasa. Bila pengusaha melakukan PHK, maka pengusaha wajib membayar:

(1) Uang pesangon sesuai dengan masa kerja mulai dari satu bulan gaji untuk

yang bekerja kurang dari satu tahun sampai 9 bulan gaji untuk yang telah bekerja 8 tahun atau lebih:

(2) Uang penghargaan masa kerja mulai dari dua bulan gaji untuk yang bekerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, hingga 10 bulan gaji bagi orang yang telah bekerja 24 tahun atau lebih:

(3) Uang penggantian hak yang belum diterima, meliputi penggantian cuti tahunan yang belum diambil, biaya kembali ke tempat pekerja diterima, dan 15% dari uang pesangon dan penghargaan masa kerja sebagai pengganti fasilitas perumahan dan pengobatan.

5. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Berdasarkan UU No. 2 tahun 2004, perselisihan hubungan industrial yang selama ini diselesaikan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Daerah dan P4 Pusat dialihkan untuk diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yang dibentuk sebagai bagian dari Pengadilan Negeri di tingkat Kabupaten/Kota. Namun Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mempunyai kewenangan yang terbatas hanya untuk

mengadili dan memutus perkara perdata dari perselisihan hubungan industrial, yaitu yang terkait dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutus hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja.

Pihak yang tidak dapat menerima Keputusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK, masih dapat naik banding langsung ke Mahkamah Kasasi Hubungan Industrial yang dibentuk sebagai bagian dari Mahkamah Agung. Akan tetapi Keputusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja sudah bersifat final, tidak dapat lagi dimintakan naik banding. Ini berarti bahwa sistem PHI jauh lebih sederhana dan membutuhkan waktu yang lebih pendek dari sistem lama dengan mekanisme P4D dan P4P. Akan tetapi Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa dan mengadili pelanggaran pidana di bidang hubungan industrial. UU No. 13 tahun 2003 memuat sejumlah sanksi atas beberapa pelanggaran pidana dengan atau tanpa perselisihan perdata. PHI berwenang memeriksa dan mengadili aspek perdata dari perselisihan hubungan industrial, akan tetapi aspek pidananya akan kembali diadili oleh Pengadilan Umum. Misalnya UU No. 13 tahun 2003, Pasal 167 ayat (5) menyatakan bahwa :

Setiap pengusaha yang tidak mengikutsertakan pegawainya dalam program pensiun, diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi pada saat putus hubungan kerja karena usia pensiun. Pasal 184 UU No. 13 tersebut menyatakan bahwa setiap pengusaha yang melanggar Pasal 167 ayat (5) di atas diancam dengan hukuman pidana penjara minimum satu tahun dan maksimum 5 tahun dan atau denda minimum Rp 100 juta dan maksimum Rp 500 juta. Bila pekerja menuntut haknya dan tidak dipenuhi pengusaha, dia dapat mengadu ke PHI, dan PHI mewajibkan pengusaha membayar yang menjadi hak pekerja. Namun, PHI tidak berwenang untuk mengadili aspek pelanggaran pidana untuk mengenakan sanksi pidana penjara dan atau denda. Demikian juga misalnya Pasal 42 ayat (1) menyatakan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus mendapat izin tertulis dari Menteri. Pasal 185 Undang-undang No. 13 tersebut menyatakan bahwa pelanggaran atas Pasal 42 ayat (1) ini diancam hukuman pidana penjara minimum satu tahun dan maksimum 4 tahun dan atau denda minimum Rp 100 juta dan maksimum Rp 400 juta. Pelanggaran seperti ini berada di luar kewenangan PHI.*****

KEBIJAKAN PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS, DINAMIS, DEMOKRATIS DAN BERMARTABAT DI PERUSAHAAN

Oleh : Dr. Muzni Tambusi

I. Pendahuluan

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari Pembangunan Nasional Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan Ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembinaan Hubungan Industrial diarahkan pada terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa untuk mencapai Hubungan Industrial yang serasi di Perusahaan perlu adanya kerjasama yang baik dan saling terbuka antara Pekerja/Buruh, serta Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha.

Perkembangan Hubungan Industrial dewasa ini ditandai oleh adanya beberapa perubahan sebagai dampak globalisasi dan reformasi yang antara lain meliputi kebebasan berserikat, pelaksanaan HAM, supremasi hukum, otonomi daerah, penerapan standar internasional, infrastruktur dan iklim investasi.

Kita semua harus mencermati segala fenomena perubahan yang terjadi dalam konteks pelaksanaan hubungan industrial, selanjutnya kegiatan hubungan industrial merupakan kegiatan penting yang berdampak pada masalah sosial, ekonomi, politik dan kesejahteraan masyarakat. Pada sisi lain, kegiatan hubungan industrial di perusahaan tidak akan lepas dari pengaruh pihak lain (*external*) di luar perusahaan.

Dengan demikian menuntut kesiapan kita semua para pengelola sumber daya manusia di perusahaan dan para pekerja serta pengurus SP/SB dan pihak terkait pelaksanaan hubungan industrial.

Tujuan umum dari segala proses yang dimaksud adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam arti terpenuhinya kebutuhan sosial minimum pekerja. Kepada para pekerja dan pengusaha dituntut untuk mampu meningkatkan pemahaman dan dapat melaksanakan seluruh ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan secara tepat dan baik untuk kepentingan semua pihak dalam proses produksi. Kemampuan yang dimaksudkan di sini merupakan proses pembelajaran secara bersama-sama oleh semua pihak untuk dapat melaksanakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat melalui dialog pekerja dengan pengusaha di perusahaan.

Ukuran kemampuan itu meliputi wawasan pelaksanaan hubungan industrial, keterampilan melakukan komunikasi, penerapan Undang-Undang dan yang paling penting adalah terciptanya kesiapan mental untuk bekerja dalam hubungan kerja, kesadaran akan tercapainya tujuan bersama dan tanggung jawab untuk menjamin peningkatan kesejahteraan dan kelangsungan perusahaan.

Dalam tataran lebih luas, maka pelaksanaan sosial dialog dilakukan oleh unsur Tripartit dan pihak terkait hubungan industrial seperti yang kita lakukan pada saat ini.

II. Hakekat Hubungan Industrial

Kegiatan hubungan industrial adalah interaksi sosial antar manusia dalam proses produksi barang dan jasa untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pada pelaksanaan kegiatan hubungan industrial tersebut, maka para pekerja akan mendapat manfaat untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya, terjadinya proses pembelajaran pekerja terhadap pengembangan wawasan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja, perlindungan hak dasar pekerja, pemenuhan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, yang meliputi rasa aman sebagai kebutuhan dasar dan terpenuhinya kebutuhan sosial minimum pekerja dalam hubungan industrial yang harmonis serta terpenuhinya kebutuhan pengembangan diri pekerja sebagai penyaluran aspirasi. Kegiatan hubungan industrial bila ditinjau dari sisi kegiatan usaha adalah merupakan basis kegiatan ekonomi yang diprakarsai dan dikelola oleh pengusaha untuk

menjamin kelangsungan perusahaan dan dalam skala yang lebih luas, maka kegiatan perusahaan akan menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi Daerah dan Nasional.

Bahwa keberhasilan pelaksanaan hubungan industrial terletak pada berjalannya sistem kelembagaan dan optimalisasi sarana-sarana hubungan industrial yang menjadi beban dan tanggung jawab pekerja, pengusaha, pemerintah dan pihak terkait, dengan demikian maka hubungan industrial menjadi kegiatan yang strategis dan signifikan dalam pembangunan nasional yang diharapkan dapat memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran.

III. Permasalahan Hubungan Industrial

Permasalahan hubungan industrial yang harus dicermati oleh para pekerja, pengusaha, pemerintah dan pihak terkait antara lain meliputi :

1. Pelaksanaan hubungan industrial dihadapkan pada perubahan onfra struktur, iklim usaha dan investasi.
2. Fenomena reformasi, kebebasan berserikat, demokratisasi, pelaksanaan HAM, supremasi hukum dan otonomi daerah yang berdampak

pada kegiatan hubungan industrial di perusahaan.

3. Fenomena globalisasi, penerapam standard internasional, implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan, mendorong pengusaha menempuh manajemen efisien dan efektif sehingga mempunyai kecenderungan untuk mengadakan perubahan status hubungan kerja.
4. Nuansa ketidak-adilan dalam hubungan industrial.
5. Tingkat produktivitas, budaya kerja dan sarana hubungan industrial yang belum optimal seperti Persyaratan Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, LK Bipartit dan peran SP/SB.
6. Penguatan potensi pelaku hubungan industrial yang belum sesuai dengan tuntutan perubahan.

IV. Pelaksanaan Hubungan Industrial

Sebagai upaya penguatan potensi yang harus dilakukan pelaku hubungan industrial dan pihak terkait yang dilaksanakan melalui komunikasi dan dialog dalam tataran antara pekerja dan pengusaha di perusahaan untuk :

1. Kesamaan persepsi, interpretasi, sikap dan tanggung jawab semua pihak

sebagai komitmen untuk menadikan kegiatan hubungan industrial sebagai hal yang strategis dan signifikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan, kemajuan usaha, perbaikan ekonomi dan ramah investasi untuk perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran.

2. Terlaksananya ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam proses produksi secara objectif, proporsional dan bermanfaat bagi semua pihak dan untuk kepentingan yang lebih luas.
3. Optimalisasi sarana-sarana hubungan industrial di perusahaan.
4. Terlaksananya hubungan industrial yang efektif di perusahaan, sebagai strategi pembangunan hubungan industrial untuk melakukan sikap kebersamaan dalam suasana belajar hidup bersama pada lingkup hubungan industrial.
5. Terselenggaranya pemberdayaan pelaku hubungan industrial di perusahaan dan pihak terkait di luar perusahaan untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya hubungan industrial otonom di perusahaan.
6. Pencanaan kegiatan dialog sosial antar pelaku hubungan industrial oleh semua pihak sebagai kegiatan

pemasyarakatan hubungan industrial yang mendukung pembangunan nasional.

V. Peningkatan Kapasitas LKS Bipartit

Dalam hubungan industrial, dikenal adanya beberapa sarana yang saling berkaitan dan merupakan kesatuan. Salah satu sarana tersebut adalah Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang ingin dikembangkan sehingga mampu memberikan inspirasi-inspirasi, pemikiran-pemikiran dan gagasan-gagasan baru di perusahaan, sehingga dapat menghindarkan konflik di tempat kerja.

LKS Bipartit dimaksud harus memiliki konsep yang jelas dan dikembangkan sesuai dengan kaidah-kaidah dan norma-norma yang berlaku dan secara terus menerus mampu mengembangkan citra hubungan industrial yang bermartabat, yang diilhami oleh cita-cita tumbuhnya rasa kebersamaan, kesepakatan, kemitraan dan komunikasi di tempat kerja.

Kaidah yang ingin dibangun melalui LKS berupa pelaksanaan komunikasi yang efektif antara pekerja dengan pengusaha di tempat kerja.

Hal ini yang sering dilupakan oleh semua pihak sehingga dapat menimbulkan berbagai permasalahan hubungan industrial.

Memang tidak mudah membangun sebuah lembaga di tempat kerja, sejak diperkenalkan pada tahun 1986 melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 328/Men/1986. LKS Bipartit hingga sekarang baru terbentuk sekitar 7.800. Jumlah tersebut relatif kecil jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada yaitu mencapai 170.000 perusahaan.

Dengan Undang-undang yang baru sudah ditegaskan pada Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial di perusahaan.

Apabila LKS Bipartit tersebut telah berkembang dan terbentuk di tiap-tiap unit kerja, maka diharapkan pemogokan, unjuk rasa dan permasalahan-permasalahan yang dikaitkan dengan ketidak-nyamanan dalam bekerja dan berusaha dapat teratasi dengan baik.

Dengan demikian untuk ke depannya, perlu secara terus menerus diusahakan agar tercipta LKS Bipartit di tiap-tiap tempat kerja dengan harapan lembaga tersebut mampu berkembang dan menjadi roh dalam menciptakan hubungan industrial yang bermartabat sesuai yang digariskan. Oleh karena itu, untuk terciptanya tempat kerja yang harmonis, dinamis dan demokratis, perlu segera dibentuk dan ditetapkan LKS Bipartit di masing-masing perusahaan. Dengan demikian, diharapkan akan lahir tempat kerja yang bermartabat sesuai harapan semua pihak dan dengan demikian para pihak mampu memilih perspektif yang positif dalam pengembangan usaha dan peningkatan kesejahteraan.

Kondisi-kondisi tersebut, harus dapat kita wujudkan secara bersama-sama dari seluruh unsur sebagai kegiatan yang sinergis dalam merespons segala perubahan dalam pembangunan hubungan industrial di Indonesia.

Terima kasih.****

SEKILAS TENTANG STANDAR PERBURUHAN INTERNASIONAL

(International Labour Standards)

Oleh : Dra. Erwina WH.

Organisasi Perburuhan Internasional
(*International Labour Organization/ILO*)

adalah bagian dari Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang mengurus persoalan perburuhan di dunia. Sejak pertama kali didirikan, organisasi ini mempunyai tugas untuk meningkatkan kondisi-kondisi penghidupan pekerja/buruh dan pekerjaannya dengan cara membuat peraturan-peraturan atau standar-standar perburuhan internasional.

Standar perburuhan internasional (*international labour standards*) adalah perangkat hukum internasional yang tertuang dalam bentuk Konvensi dan Rekomendasi.

Konvensi dan Rekomendasi dibuat atau dihasilkan dalam Sidang Perburuhan Internasional (*International Labour Conference/ILC*) yang dilaksanakan secara rutin setiap tahun dan dihadiri oleh unsur tripartit dari Negara Anggota. Unsur tripartit tersebut diwakili oleh Pemerintah (*Government*), Pengusaha (*Employer*) dan Pekerja (*Worker*).

1. Konvensi ILO

Konvensi ILO adalah perangkat (*instrument*) hukum dalam lingkup "perjanjian internasional" yang memuat berbagai bentuk ketentuan-ketentuan perlindungan di bidang perburuhan antara lain : hak-hak asasi manusia khususnya pekerja, administrasi perburuhan, kesejahteraan sosial, pengawasan ketenagakerjaan, kelembagaan dan sebagainya. Ketentuan yang diatur di dalam Konvensi ini kesemuanya disusun dengan tujuan agar dapat diratifikasi oleh Negara Anggota sehingga menjadi hukum positif yang berlaku di Negara yang bersangkutan.

Konvensi ILO merupakan produk hukum masyarakat internasional yang berasal dari unsur tripartit. Dalam proses pembuatan konvensi, ketiga unsur tripartit terlibat sejak tahap :

- Memilih dan menetapkan topik konvensi;
- Perancangan;
- Pembahasan perumusan;
- Pengesahan.

Pembuatan dan perumusan konvensi ini juga melalui proses yang disebut "prosedur diskusi ganda" (*double discussion procedures*) dalam rangkaian sidang-sidang ILC.

Keterlibatan unsur tripartit ini tidak hanya dalam membuat Konvensi namun juga dalam tahapan persiapan untuk ratifikasi, pelaksanaan, pelaporan, pembatalan (*denunciation*) atas ratifikasi dan pengawasan.

Setelah Konvensi-konvensi tersebut disahkan atau diadopsi dalam Sidang Perburuhan Internasional (*International Labour Conference/ILC*) maka Negara Anggota ILO berkewajiban untuk meratifikasinya. Ratifikasi suatu konvensi dimaksudkan untuk menjadikan hukum internasional tersebut menjadi hukum positif yang berlaku di Negara yang bersangkutan.

Sampai dengan bulan Juni 2004, ILO telah menghasilkan 185 Konvensi dan 192 Rekomendasi. Dan Indonesia telah meratifikasi 17 (tujuh belas) konvensi yang terdiri dari 8 (delapan) konvensi dasar ILO dan 9 konvensi umum dan konvensi priority.

Setelah Konvensi tersebut diratifikasi oleh Negara Anggota ILO maka secara langsung akan mengikat Negara Anggota yang bersangkutan. Kewajiban yang timbul setelah Konvensi diratifikasi adalah bahwa Negara Anggota yang meratifikasi harus bersedia menerapkan aturan-aturan yang tercantum di dalam Konvensi dan bersedia pula untuk menerima ketentuan-ketentuan pengawasan internasional (*international supervision*).

2. Rekomendasi ILO

Rekomendasi ILO pada dasarnya adalah perangkat yang sama dengan Konvensi, yaitu sama-sama perangkat hukum internasional yang saling melengkapi. Yang membedakan adalah Rekomendasi tidak dibuat dengan maksud untuk diratifikasi melainkan hanya untuk memberikan pedoman-pedoman khusus kepada Negara-negara Anggota dalam rangka membuat peraturan perundang-undangan nasional di Negara masing-masing.

Konvensi dan Rekomendasi dapat saja dibuat untuk satu judul yang sama. Dalam hal ini, Rekomendasi tersebut memuat pokok-pokok aturan yang lebih terinci sejalan dengan Konvensi yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan agar Negara Anggota, sebelum meratifikasi Konvensi tersebut, dapat secara bertahap memanfaatkan ketentuan-ketentuan atau pasal-pasal yang ada dalam Rekomendasi untuk dijadikan peraturan perundangan nasional di masing-masing Negara. Bilamana situasi dan kondisi Negara bersangkutan sudah cocok dengan apa yang diatur di dalam Rekomendasi, maka Negara tersebut dapat selanjutnya meratifikasi Konvensinya.

Dengan dibuatnya Konvensi dan Rekomendasi yang merupakan perangkat standar perburuhan internasional tersebut, maka tujuan utama ILO untuk mewujudkan keadilan sosial di dunia bagi kaum buruh/pekerja dapat tercapai.

Pengesahan Konvensi ILO dalam Sidang Perburuhan Internasional (*International Labour Conference/ILC*)

I. Makna

Pengesahan atau ratifikasi suatu Konvensi mengandung makna bahwa hukum internasional diberlakukan menjadi hukum nasional (hukum positif) di Negara yang meratifikasi Konvensi.

Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa para wakil Negara Anggota atau masyarakat internasional melalui unsur tripartitnya di ILO terlibat, secara langsung sejak proses awal sampai dengan disahkannya suatu konvensi. Dengan demikian, setiap Negara mempunyai kewajiban moral untuk meratifikasi konvensi dan menerapkan prinsip-prinsip Rekomendasi dalam hukum positif di Negara yang bersangkutan.

Setiap Negara anggota yang telah meratifikasi konvensi harus mempersiapkan perangkat/sarana hukum berupa peraturan perundangan nasional yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan konvensi.

Dalam praktek pelaksanaannya, institusi yang berwenang di Negara Anggota yang bersangkutan harus melaksanakan kebijakan atau kewajiban sebagaimana yang diamanatkan oleh Konvensi.

II. Bentuk

Pengesahan atau ratifikasi suatu konvensi dapat dilakukan dalam bentuk Undang-undang dan atau Keputusan/Peraturan Presiden atau dengan perangkat hukum positif lain yang berlaku secara nasional di Negara yang bersangkutan.

Langkah-langkah yang harus dilakukan sebelum Konvensi diratifikasi yaitu :

- Mengidentifikasi peraturan perundangan yang berkaitan dengan konvensi, serta melihat kesesuaian dan ketidaksesuaian antara konvensi dan peraturan perundangan yang berlaku (harmonisasi peraturan perundangan);
- Mengadakan konsultasi tripartit dan koordinasi dengan instansi terkait dengan harapan tercapainya suatu konsensus untuk menyempurnakan peraturan perundangan yang tidak sesuai dengan konvensi;
- Mempersiapkan mekanisme pelaporan dengan pihak-pihak terkait baik institusi pemerintah dan mitra kerja terkait.

III. Manfaat

Setelah Konvensi diratifikasi oleh suatu Negara, maka seluruh unsur masyarakat di Negara yang bersangkutan turut bertanggung jawab atas pelaksanaannya. Dengan demikian, bilamana ketentuan-ketentuan konvensi di tingkat nasional

dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab maka hal ini akan membawa dampak yang positif dan manfaat yang besar bagi kepentingan pekerja dan dunia usaha yang pada akhirnya diyakini akan membawa hasil bagi kemakmuran bangsa dan Negara.

IV. Kekuatan Mengikat

Bilamana suatu Negara meratifikasi konvensi internasional, maka Negara tersebut dengan sukarela mengikatkan diri pada ketentuan-ketentuan konvensi dan secara sadar telah memberikan sebagian kedaulatannya kepada masyarakat internasional. Negara tersebut telah "*committed*" untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan konvensi dan mempunyai kewajiban untuk :

- Mempersiapkan peraturan perundang-undangan dan sarana yang menjamin pelaksanaan konvensi yang diratifikasi;
- Menyempurnakan peraturan perundangan yang ada yang dianggap belum sejalan atau bertentangan dengan konvensi;
- Memberikan sanksi atas pelanggaran konvensi;

- Menyampaikan penjelasan atas tuduhan (*complaints*) pihak lain baik dari dalam maupun luar negeri mengenai adanya penyimpangan pelaksanaan konvensi.

V. Pengawasan Internasional

Pengesahan suatu konvensi menimbulkan tanggung jawab bagi Negara yaitu adanya kewajiban ganda bagi Negara tersebut yaitu harus bersedia untuk menerapkan aturan-aturan yang tercantum dalam Konvensi, dan bersedia pula untuk menerima pengawasan internasional. (*international supervision*).

Selain kewajiban seperti tersebut diatas maka bagi Negara Anggota juga mempunyai kewajiban untuk membuat laporan tahunan terhadap Konvensi yang sudah diratifikasi sesuai ketentuan pasal 22 Konstitusi ILO. Laporan harus memuat langkah-langkah yang telah diambil sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konvensi. Laporan dibuat dalam format khusus sesuai ketentuan ILO.

Ketentuan pasal 23 ayat 2 Konstitusi ILO menyatakan bahwa salinan seluruh laporan mengenai pelaksanaan konvensi yang sudah diratifikasi harus disampaikan kepada perwakilan pengusaha dan pekerja.

Laporan-laporan tersebut diatas dipantau oleh instrumen pengawasan di ILO yaitu "badan pengawas" atau yang dikenal dengan istilah "*supervisory body*". Badan Pengawas ini terdiri dari Komisi Konsiliasi, Pencari Fakta dan Komisi Tripartit Kebebasan Berserikat.

Selain Konvensi dan Rekomendasi yang dikeluarkan oleh ILO maka Perserikatan Bangsa-Bangsa juga mengeluarkan hukum internasional dalam bentuk Kovenan dan Protokol. Kovenan dan Protokol ini juga dapat diratifikasi oleh Negara Anggota.

Proses Pengesahan/Ratifikasi Perjanjian Internasional dalam Forum Perserikatan Bangsa-Bangsa

1. Pengesahan suatu perjanjian

Suatu Konvensi atau perjanjian dapat saja disahkan dengan cara konsensus atau voting. Hampir tidak ada suatu kewajiban apapun bagi suatu Negara Anggota yang telah ikut dalam suatu konsensus atau voting menuju proses pengesahan suatu konvensi internasional, kecuali suatu rasa kebersamaan dalam memahami penanganan isu sebagaimana

dituangkan dalam perjanjian dan yang menjadi *concern* atau kepentingan Negara-negara Anggota.

2. Penandatanganan perjanjian

Penandatanganan tidak mengikat secara hukum (*non-binding*) tetapi menjadi indikasi bahwa Negara penandatanganan berniat menentukan posisinya sehubungan dengan isi perjanjian yang ditandatangani. Penandatanganan suatu perjanjian juga berarti bahwa Negara penandatanganan (*signatory*) mengakui secara politis elemen-elemen yang ada di dalam suatu perjanjian internasional (*political endorsement*).

Penandatanganan perjanjian tidak secara langsung mengikat Negara Anggota (Negara penandatanganan) untuk melangkah ke ratifikasi, namun Negara Anggota (Negara penandatanganan) memiliki kewajiban untuk menghindari diri dari kegiatan yang tidak sesuai dengan tujuan perjanjian dan atau mengambil tindakan-tindakan yang mungkin dapat melemahkan perjanjian dimaksud.

3. Ratifikasi perjanjian.

Ratifikasi atau aksesi terdiri atas dua langkah.

Pertama, lembaga Negara yang berwenang (misalnya parlemen) setuju untuk menindaklanjuti kewajiban dalam perjanjian tersebut sesuai dengan prosedur konsitusi yang berlaku.

Kedua, Pemerintah menyerahkan suatu instrument ratifikasi, misalnya surat resmi bercap Negara kepada Sekretaris Jenderal PBB. Setelah ratifikasi, suatu Negara menjadi pihak yang terikat (*contracting party*) atau sering juga disebut *State Party* dengan perjanjian yang diratifikasi tersebut.

4. Protokol

Langkah-langkah penanganan yang lebih khusus atau protokol (*protocol*) dapat disusun untuk melengkapi suatu konvensi atau perjanjian. Protokol adalah kewajiban substansif khusus untuk melaksanakan tujuan suatu konvensi atau perjanjian. Protokol dapat diratifikasi secara tersendiri. Biasanya disebutkan dalam suatu perjanjian bahwa hanya Negara yang menandatangani perjanjian yang dapat ikut serta dalam suatu protokol.

5. Perjanjian menjadi hukum internasional

Sesuai dengan ketentuan yang disebutkan dalam perjanjian maka suatu perjanjian akan berlaku setelah sekian hari diratifikasi oleh sekian Negara. Dan perjanjian tersebut dengan sendirinya menjadi hukum internasional dengan aturan dan prosedur sendiri. Perjanjian hanya akan mengatur hubungan antar Negara yang telah meratifikasi.

6. Konferensi Negara Anggota

Setelah sekian waktu perjanjian berlaku (sesuai penetapan sebelumnya), konferensi Negara-negara anggota diselenggarakan. Konferensi akan memantau pelaksanaan perjanjian dan membantu pendayagunaan sumber daya keuangan dan menegosiasikan protokol-protokol tambahan. *State Party* juga diwajibkan untuk membuat laporan terhadap pelaksanaan dari suatu perjanjian internasional yang telah diratifikasi atau diakses.*****

Sumber : Pedoman Laporan Pelaksanaan Konvensi dan Rekomendasi ILO, Depnakertrans Tahun

2001