

Informasi Hukum

Vol. 4 Tahun VIII, 2006

Isi :

- Pengadilan Hubungan Industrial
- Penunjukan Langsung
- Kebijakan Pengupahan dan Permasalahannya
- Konvensi ILO No. 169 Tahun 1989 Mengenai Masyarakat (Orang-orang) Pribumi dan Suku Adat

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. Jendral Gatot Subroto Kav. 51,
Telepon : 5252676 Fax : 5274929 - Jakarta Selatan (12950)

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume 4 Tahun 2006 ini menampilkan beberapa tulisan yang disajikan Tim Redaksi untuk para pembaca yang budiman antara lain topik mengenai pengadilan hubungan industrial; mengenai kebijakan pengupahan dan permasalahannya; mengenai penunjukan langsung, dan mengenai konvensi ILO No. 169 Tahun 1989 mengenai masyarakat atau orang-orang pribumi dan suku adat.

Kami berharap naskah yang disajikan dalam edisi ini dapat menambah wawasan para pembaca. Tim Redaksi mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

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

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat atau perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja seperti pemenuhan hak-hak pekerja dan atau serikat pekerja, harapan atau kepentingan pekerja, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang No. 2 tahun 2004, perselisihan hubungan industrial yang selama ini diselesaikan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan, sekarang dialihkan untuk diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Ini berarti bahwa di setiap Pengadilan Negeri di tingkat kabupaten dan kota perlu dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI merupakan pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum, menggunakan Hukum Acara Perdata, berwenang memeriksa dan memutus :

- a. perselisihan hak untuk tingkat pertama;
- b. perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir;

- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
- d. perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Perselisihan hak adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja, karena pengusaha dianggap tidak melakukan kewajibannya memenuhi hak pekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja karena mereka tidak mencapai kesepakatan mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja sebagai akibat tindakan atau rencana pengusaha memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja dengan pekerja.

Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara satu atau beberapa serikat pekerja dengan serikat pekerja lain di dalam satu perusahaan karena mereka tidak mencapai kesepakatan antara lain mengenai keanggotaan dan atau mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.

Perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada umumnya timbul karena pengusaha dan pekerja dan atau serikat pekerja tidak berhasil menyelesaikan keluhan, aspirasi, harapan, kepentingan, serta tuntutan menyangkut hak dan kewajiban pekerja secara bipartit, sehingga memerlukan keterlibatan atau bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikannya seperti mediator atau konsiliator atau arbitrator. Demikian juga perselisihan antar serikat pekerja timbul karena para pimpinan serikat pekerja yang berselisih tidak mampu menyelesaikan sendiri perbedaan kepentingan mereka.

Jadi setiap perselisihan harus diupayakan untuk diselesaikan di tingkat perusahaan secara bipartit. Hanya bila sangat sulit diselesaikan dapat diteruskan ke pengadilan. Sebelum ke pengadilan, harus ditempuh dulu beberapa alternatif yaitu :

- a. BKS Bipartit,
- b. Mediasi melalui mediator,
- c. Konsiliasi melalui konsiliator, atau
- d. Arbitrasi melalui arbitrator.

BKS Bipartit harus dibentuk di setiap perusahaan, terutama yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah yang disebut mediator. Mediator diangkat oleh Menteri setelah memenuhi beberapa persyaratan. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan oleh anggota masyarakat yang juga diangkat oleh Menteri setelah memenuhi persyaratan tertentu. Arbitrator adalah satu lembaga penyelesaian perselisihan yang ditunjuk secara bersama oleh pengusaha dan pekerja.

Sebagaimana dikemukakan di atas, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) didirikan secara khusus di lingkungan peradilan umum negeri. Pada tahap pertama, PHI didirikan di Pengadilan Negeri di Kotamadya ibukota provinsi. Pengajuan peninjauan banding atas keputusan PHI dapat disampaikan langsung ke Mahkamah Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial di Mahkamah Agung.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terbaik adalah penyelesaian secara bipartit dengan melibatkan kedua pihak secara musyawarah untuk mufakat mencapai kesepakatan. Dengan kata lain, setiap perselisihan hubungan industrial harus pertama-tama diselesaikan secara bipartit. Bila ternyata kesepakatan tidak tercapai, maka satu atau kedua pihak menyampaikan kasus tersebut ke Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja akan menawarkan kepada kedua pihak melanjutkan kembali berunding dan menyelesaikan secara bipartit.

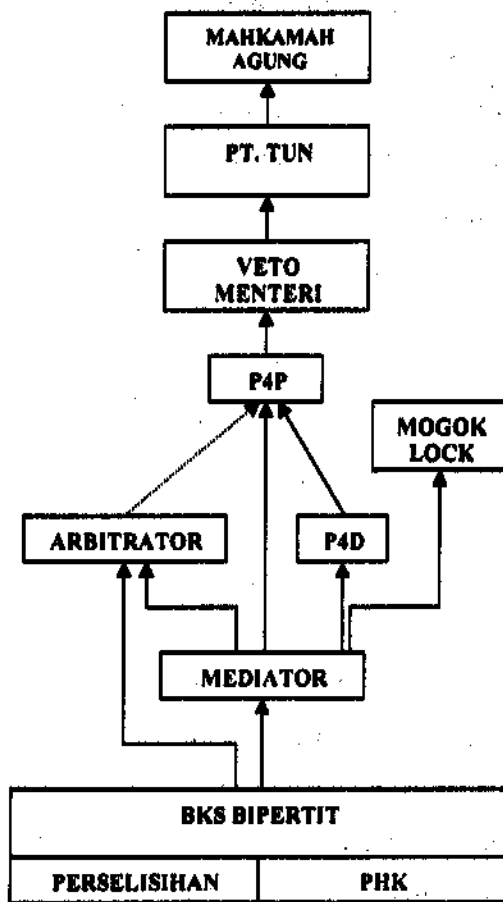
Bila satu atau kedua pihak tidak bersedia lagi melanjutkan perundingan secara bipartit, maka Dinas Tenaga Kerja akan menawarkan kepada kedua pihak bila menyangkut :

- a. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja menggunakan jasa arbitrase atau konsiliasi;
- b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) menggunakan jasa konsiliasi.

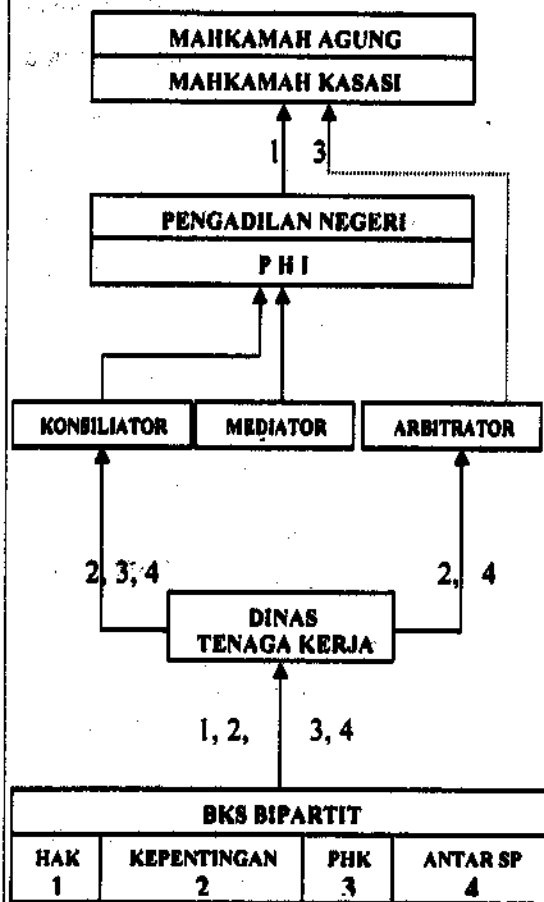
Bila pihak yang berselisih tidak bersedia menggunakan jasa konsiliasi atau arbitrase, Dinas Tenaga Kerja meminta pegawai perantara untuk memperantarai penyelesaian.

Dengan kata lain, arbitrator berwenang menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Keputusan arbitrase bersifat final. Konsiliator berfungsi memfasilitasi penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja. Mediator berfungsi memperantarai keempat jenis perselisihan. Hasil penyelesaian konsiliator dan mediator dituangkan dalam kesepakatan bersama.

Setiap perselisihan yang tidak dapat diselesaikan di tingkat konsiliasi dan mediasi diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja bersifat final. Keputusan PHI atas perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan banding ke Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat tergantung juga pada efektivitas BKS Bipartit, arbitrase, konsiliasi dan mediasi. Masalah yang dihadapi sekarang ini adalah bahwa sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1, jumlah konsiliator dan mediator hingga akhir tahun 2005 masih sangat terbatas.



**Penyelesaian Perselisihan
Menurut UU. No. 22 Tahun 1957**



**Penyelesaian Perselisihan
Menurut UU. No. 2 Tahun 2004**

Panel : Penyelesaian Perselisihan

Tabel 1
JUMLAH MEDIATOR, KONSILIATOR DAN ARBITER, 2005

NO.	PROVINSI	MEDIATOR	KONSILIATOR	ARBITRATOR
1.	Aceh	6	3	2
2.	Sumatera Utara	46	10	3
3.	Sumatera Barat	18	2	-
4.	Riau	34	3	-
5.	Kepulauan Riau	8	5	1
6.	Sumatera Selatan	31	10	2
7.	Jambi	12	-	-
8.	Bengkulu	9	1	1
9.	Lampung	12	-	-
10.	Bangka Belitung	1	-	2
11.	DKI Jakarta	94	7	1
12.	Banten	25	2	2
13.	Jawa Barat	74	16	6
14.	Jawa Tengah	128	12	3
15.	DI. Yogyakarta	10	5	-
16.	Jawa Timur	64	8	1
17.	Bali	13	9	1
18.	Kalimantan Barat	6	1	1
19.	Kalimantan Selatan	24	2	1
20.	Kalimantan Tengah	7	2	-
21.	Kalimantan Timur	15	3	1
22.	Sulawesi Utara	12	2	1
23.	Gorontalo	2	-	2
24.	Sulawesi Tengah	11	2	-
25.	Sulawesi Selatan	29	7	2
26.	Sulawesi Tenggara	8	1	-
27.	Maluku	4	3	-
28.	Maluku Utara	1	1	1
29.	Nusa Tenggara Barat	5	4	1
30.	Nusa Tenggara Timur	16	2	1
31.	Papua	11	4	9
32.	Irian Jaya Barat	6	5	-
	Jumlah	742	132	45

Sumber : Direktorat Jenderal Hubungan Industrial

1. Manfaat Pengadilan Hubungan Industrial

Dibandingkan dengan UU No. 22 tahun 1957, UU No. 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) lebih menjamin kepastian hukum dan penyelesaian yang lebih cepat. UU No. 2 tahun 2004 antara lain menegaskan hal-hal berikut ini.

- a. Sama halnya dengan UU No. 22 tahun 1957, UU PPHI ini menekankan peranan BKS Bipartit dan mendorong penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat di tingkat bipartit.
- b. Proses pengadilan perselisihan dilakukan hanya melalui dua tahap yaitu oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk sebagai bagian dari Pengadilan Negeri dan oleh Majelis Hakim Kasasi yang dibentuk di dan sebagai bagian dari Mahkamah Agung.
- c. PHI sebagai bagian dari Pengadilan Negeri di bawah kekuasaan kehakiman, tidak berdiri sendiri seperti P4D dan P4P. PHI pada tahap awal dilaksanakan baru di Pengadilan Negeri yang berada di ibukota provinsi.

d. Keputusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan mengenai perselisihan antar serikat pekerja bersifat final, tidak dapat dilanjutkan dengan upaya banding ke Pengadilan Tinggi atau Kasasi ke Mahkamah Agung.

e. Keputusan PHI mengenai perselisihan hak dan mengenai perselisihan PHK dapat dilanjutkan langsung dengan upaya kasasi ke Majelis Hakim Kasasi di Mahkamah Agung.

f. Sebelum upaya pengadilan, atas kesepakatan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, mereka dapat memilih jalur mediasi, atau konsiliasi atau arbitrase untuk penyelesaian perselisihan kepentingan. Pihak yang bersengketa dalam perselisihan antar serikat pekerja dapat menyepakati dan memilih arbitrase untuk memutus perselisihan mereka.

g. Berbeda dengan UU No. 22 tahun 1957 yang mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif antara pengusaha dengan serikat pekerja, PHI ini juga mengatur

penyelesaian perselisihan hak, kepentingan dan PHK perorangan antara pengusaha dengan individu atau kelompok individu.

- h. Berbeda dengan UU No. 12 tahun 1964 yang mewajibkan pemutusan hubungan kerja melalui izin P4D atau P4P, perselisihan PHK menurut UU PPHI ini dapat diselesaikan melalui BKS Bipartit, mediasi, konsiliasi, atau PHI hingga Majelis Hakim Kasasi.

2. Badan Kerjasama Bipartit

BKS Bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di BKS Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di BKS Bipartit ditetapkan secara proporsional menurut jumlah anggota. Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di BKS Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di BKS Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih.

Bila satu pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada PHI di Pengadilan Negeri setempat.

Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang, serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di BKS Bipartit yang telah ada.

3. Mediasi oleh Mediator

Di setiap kantor Dinas Tenaga Kerja diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas penawaran Kepala Dinas Tenaga Kerja, atau atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dapat memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor Pemerintah setempat, untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator.

Bila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 10 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 10 hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama.

Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada PHI setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja. Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 30 hari kerja.

4. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja.

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di Dinas Tenaga Kerja setempat. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi.

Paling lambat dalam 10 hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam Perjanjian Bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 10 hari. Bila kedua pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 5 hari. Bila pengusaha atau pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke PHI.

Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 30 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

5. Arbitrase oleh Arbitrator

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbitrator, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbitrator, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbitrator, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbitrator tersebut menunjuk arbitrator ketiga sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU No. 22 tahun 1957, arbitrator menurut UU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang ditetapkan oleh Pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbitrator, jumlah arbitrator yang akan dipilih, dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

Arbitrator pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbitrator membuat akte perdamaian. Bila kedua pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbitrator melanjutkan sidang-sidang arbitrase dengan mengundang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbitrator wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbitrator. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbitrator hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat final dan tetap dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbitrase,

salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila :

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, ternyata diakui atau terbukti palsu;
- b. pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;
- c. keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
- d. putusan melampaui kewenangan arbitrator;
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

6. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk di Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung. Untuk pertama kali, Pengadilan PHI dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di ibukota provinsi. Secara bertahap, PHI akan dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di Kabupaten atau Kota yang padat industri. Susunan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

- a. Hakim,
- b. Hakim Ad-Hoc,
- c. Panitera Muda, dan
- d. Panitera Muda Pengganti.

Hakim adalah hakim karier di pengadilan negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah hakim PHI, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Ketua Mahkamah Agung dan Menteri.

Di masing-masing Pengadilan Negeri diangkat 5 orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan 5 orang mewakili unsur asosiasi pengusaha. Hakim ad-hoc diangkat untuk masa tugas 5 tahun dan dapat diangkat kembali maksimum satu kali masa jabatan. Hakim ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator atau arbitrator. Ketua Pengadilan Negeri mengawasi pelaksanaan tugas hakim, hakim ad-hoc, panitera muda dan panitera muda pengganti. PHI pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus :

- a. perselisihan hak untuk tingkat pertama;
- b. perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
- d. perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Paling lama 7 hari kerja setelah menerima permohonan penyelesaian perselisihan, Ketua Pengadilan Negeri telah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari seorang hakim sebagai Ketua Majelis, satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur asosiasi pengusaha.

Paling lama 7 hari sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis Hakim harus sudah menetapkan jadwal sidang. Majelis Hakim dapat memanggil pihak-pihak yang berselisih, saksi, dan saksi ahli. Majelis Hakim wajib menyelesaikan perselisihan paling lama 50 hari kerja sejak sidang pertama. Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Paling lama 7 hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, Panitera Pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada saat pembacaan putusan Majelis Hakim. Putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Putusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK mempunyai hukum tetap apabila dalam 14 hari kerja setelah mendengar langsung atau menerima pemberitahuan putusan PHI, tidak ada diantara yang berselisih mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Permohonan kasasi diajukan melalui kepanitraan PHI.

7. Majelis Hakim Kasasi

Permohonan kasasi atas putusan PHI diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat :

- a. Hakim Agung,
- b. Hakim Agung Ad-Hoc, dan
- c. Panitera.

Hakim Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung.

Hakim Agung ad-hoc diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha melalui Mahkamah Agung dan Menteri. Sama halnya dengan hakim ad-hoc, hakim agung ad-hoc dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim Agung ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsollator atau arbitrator.

Segera setelah menerima kasasi atas putusan PHI, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Agung ad-hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Agung ad-hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

8. Pemogokan dan Penutupan Perusahaan

Seperti diuraikan di atas, sebagai upaya terakhir mengatasi kebuntuan dalam perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian

perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja dapat memilih cara pemaksaan dengan melakukan pemogokan atau pengusaha melakukan pemaksaan melalui penutupan perusahaan. Pemogokan adalah upaya serikat pekerja untuk menekan dan memaksa pengusaha menerima tuntutan serikat pekerja. Dengan mogok, proses produksi akan berhenti, pengusaha akan mengalami kerugian. Untuk menghindari menanggung kerugian yang semakin besar, pengusaha diharapkan memilih untuk memenuhi tuntutan serikat pekerja.

Penutupan perusahaan (*lock-out*) adalah upaya pengusaha untuk menekan dan memaksa serikat pekerja menerima syarat-syarat kerja yang ditawarkan pengusaha. Selama penutupan perusahaan, proses produksi memang berhenti, namun pekerja tidak memperoleh upah dan jaminan sosial dari pengusaha. Untuk tetap memperoleh penghasilan, serikat pekerja diharapkan bersedia menerima syarat kerja yang ditawarkan pengusaha.

Selama melakukan pemogokan, pekerja memang tidak menerima upah dari pengusaha. Di negara maju dengan keuangan serikat pekerja yang kuat, serikat pekerja memberikan kompensasi upah kepada pekerja.

Bila dana serikat pekerja tidak kuat, pekerja sendiri harus siap untuk tidak menerima penghasilan apa-apa selama melakukan pemogokan.

Dengan demikian, baik pemogokan maupun penutupan perusahaan, sama-sama merugikan pengusaha dan pekerja dan selanjutnya merugikan masyarakat umum dan negara. Oleh sebab itu, serikat pekerja dan pengusaha selalu dianjurkan untuk tidak memilih cara tersebut akan tetapi melanjutkan dan mengintensifkan negosiasi atau perundingan. Itu pula sebabnya pihak yang bermaksud melaksanakan tindakan pemaksaan sepihak (mogok atau menutup perusahaan) harus terlebih dahulu melalui jalur panjang. Pertama, membuktikan upaya perundingan telah sungguh-sungguh dilakukan dan sudah menghadapi jalan buntu. Kedua, menginformasikan dan mengajukan rencana pemogokan atau penutupan perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja. Tidak boleh melakukan tindakan pemogokan atau penutupan perusahaan sebelum menerima surat tanda terima pemberitahuan rencana dari Dinas Tenaga Kerja.

a. Pemogokan Sebagai Upaya Terakhir

Sebagaimana dikemukakan di atas, pemogokan adalah upaya terakhir dari serikat pekerja untuk memaksa pengusaha memenuhi tuntutan pekerja, setelah berbagai upaya lainnya tidak berhasil baik melalui perundingan secara bipartit, maupun melalui jasa mediasi atau konsiliasi. Harus dapat dibuktikan bahwa serangkaian pertemuan dengan pengusaha telah dilakukan akan tetapi tidak mendatangkan hasil, atau bahwa serikat pekerja dalam paling sedikit 2 kali dalam 2 minggu telah mengundang pengusaha untuk berunding tetapi tidak bersedia memenuhi tawaran atau undangan serikat pekerja.

Dengan demikian, pekerja harus memahami bahwa pemogokan menuntut pengorbanan pekerja. Pemogokan berdampak ketidakpastian penghasilan pekerja. Oleh sebab itu untuk mengambil keputusan merencanakan pemogokan, serikat pekerja harus mendengarkan pendapat anggota-anggotanya. Rencana pemogokan harus diputuskan secara konsensus oleh seluruh anggota. Bila serikat pekerja berkeras memobilisir pemogokan didukung oleh sebagian anggota, pekerja lain tidak boleh dipaksa

ikut mogok, baik yang sudah anggota serikat pekerja, apalagi yang bukan anggota serikat pekerja. Dalam hal demikian, pengusaha dapat tetap melanjutkan produksi dengan mengandalkan pekerja yang tidak mogok. Untuk meningkatkan tekanan terhadap pengusaha, serikat pekerja harus mampu memobilisir sebanyak mungkin pekerja.

Keputusan melakukan pemogokan harus disusun dalam satu Rencana Pemogokan yang antara lain memuat isi tuntutan serikat pekerja, alasan untuk menggelar pemogokan, bentuk kegiatan yang akan dilaksanakan, dan waktu memulai pemogokan. Rencana pemogokan juga secara implisit memuat tanggungjawab serikat pekerja terhadap anggota yang ikut mogok kerja. Rencana pemogokan harus diinformasikan kepada pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja paling sedikit 7 hari sebelum rencana pelaksanaan pemogokan dengan melampirkan bukti-bukti bahwa :

- Telah dilakukan serangkaian perundingan tetapi tidak membuahkan hasil, atau
- dalam 2 x 2 minggu, pengusaha menolak berunding dengan serikat pekerja.

Serikat pekerja dapat menggelar pemogokan setelah menerima tanda pemberitahuan dari Dinas Tenaga Kerja tersebut. Dengan kata lain, serikat pekerja dapat menggelar pemogokan paling cepat satu minggu setelah menerima tanda pendaftaran rencana pemogokan. Dalam jangka waktu tersebut, pengusaha, serikat pekerja dan Pemerintah dapat melakukan pendekatan penyelesaian sehingga rencana pemogokan tidak jadi dilaksanakan.

Selama pekerja melakukan pemogokan, pengusaha tidak wajib membayar upah mereka. Oleh sebab itu serikat pekerja yang menggelar pemogokan seogianya membayar kompensasi bagi pekerja yang ikut mogok. Namun di Indonesia, serikat pekerja pada umumnya belum mampu membayar kompensasi bagi anggotanya. Sebaliknya Pengurus Cabang, Pengurus Daerah atau Pengurus Pusat Serikat Pekerja yang menggalang pemogokan pada umumnya mengambil balas jasa sekitar 10% sampai 20% dari hasil tuntutan pekerja. Hal itu membuat penyelesaian perselisihan sering menjadi tambah sulit. Sementara pekerja sudah dapat menerima tawaran pengusaha, serikat pekerja sering bertahan dengan

tuntutan yang terlalu tinggi untuk mengharapkan bagian yang lebih besar.

Selama serikat pekerja menggelar pemogokan, pengusaha dapat memberhentikan seluruh proses produksi, atau dapat meneruskan produksi bila sebagian pekerja memutuskan tetap bekerja. Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan tindakan pembalasan berupa memberhentikan mereka yang mogok dan merekrut pekerja baru.

Bila pengusaha merasa tidak mampu memenuhi tuntutan serikat pekerja dan memutuskan untuk menutup perusahaan, maka maksud tersebut harus segera diinformasikan kepada serikat pekerja dan pemerintah. Pekerja akan kehilangan pekerjaannya dan terpaksa mencari pekerjaan baru. Pengusaha tidak diperbolehkan kembali melanjutkan usaha yang sama di lokasi yang sama.

Sebagaimana diuraikan di atas, tanpa mengurangi nilai pemogokan sebagai hak dan alat perjuangan pekerja dan serikat pekerja, pemogokan hanya membawakan kerugian bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat. Misalkan serikat pekerja mampu bertahan mogok dalam waktu yang relatif lama, sehingga pengusaha terpaksa mengalah dan memenuhi tuntutan serikat pekerja.

Namun akibat pemogokan tersebut dan tambahan beban yang harus dikeluarkan pengusaha untuk memenuhi tuntutan serikat pekerja, pengusaha akan menanggung rugi atau hanya mampu memperoleh margin keuntungan yang kecil. Dengan kondisi yang demikian, tahun berikutnya serikat pekerja tidak mungkin lagi layak mengajukan tuntutan baru. Kalau serikat pekerja tetap memaksakan tuntutan baru, perusahaan akan bangkrut dan semua akan kehilangan pekerjaan.

Angka pemogokan di Indonesia termasuk tinggi, dan cenderung untuk terus meningkat terutama sejak awal tahun 1990-an. Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2, pemogokan meningkat dari 61 kasus dalam tahun 1990 menjadi 273 kasus dalam tahun 2000, akan tetapi turun menjadi 125 kasus dalam tahun 2004. Pekerja yang terlibat dalam pemogokan bertambah dari 31.234 orang dalam tahun 1990 menjadi 126.045 orang dalam tahun 2000, dan turun menjadi 53.321 orang dalam tahun 2004. Dalam periode tersebut jam kerja hilang (*manhours lost*) meningkat dari 262.014 jam kerja menjadi 1,28 juta jam kerja, dan turun menjadi 554.726 jam kerja.

Pemogokan yang berkepanjangan

atau yang berakhir dengan penutupan perusahaan bukan saja merugikan pengusaha dan pekerja, akan tetapi juga mengorbankan kepentingan umum dan negara. Untuk menghindari kerugian seperti itu, Pemerintah sejak awal perselisihan perlu memfasilitasi dialog, saling pengertian dan perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja. Pada saat kedua belah pihak menghadapi stagnasi, Pemerintah harus secara bijaksana menawarkan titik kompromi atau langsung diminta diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Keputusan PHI wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan serikat pekerja.

b. Penutupan Perusahaan

Untuk memberikan keseimbangan atas hak serikat pekerja melakukan pemogokan, pengusaha juga diberi hak untuk menutup perusahaan sebagai reaksi terhadap tuntutan serikat pekerja yang tidak dapat dipenuhinya. Sama halnya dengan rencana pemogokan, pengusaha harus menyusun rencana penutupan perusahaan yang antara lain memuat isi tuntutan serikat pekerja, alasan-alasan tidak mampu memenuhi tuntutan tersebut, dan upaya yang dilakukan untuk berunding dan dalam perundingan dengan serikat pekerja.

Kemudian, pengusaha memberitahukan rencana tersebut kepada serikat pekerja dan kepada Dinas Tenaga Kerja dengan bukti telah melakukan upaya maksimal berunding dengan serikat pekerja.

Dinas Tenaga Kerja memberikan tanda terima pemberitahuan setelah menghimpun informasi yang diperlukan. Dinas Tenaga Kerja dapat segera melakukan pendekatan kepada kedua pihak yang berselisih supaya berupaya mencapai titik kompromi.

Tabel 2

**JUMLAH KASUS PEMOGOKAN DAN JAM KERJA HILANG
INDONESIA, 2005**

Tahun	Jumlah Kasus	Pekerja Terlibat	Jam Kerja Hilang
1980	100	32,287	328,466
1981	200	54,875	495,144
1982	142	49,525	501,236
1983	96	23,318	295,749
1984	63	10,836	62,906
1985	78	21,148	55,001
1986	75	16,831	117,643
1987	35	8,281	35,664
1988	39	7,544	607,265
1989	19	1,168	29,257
1990	61	31,234	262,014
1991	130	64,474	582,477
1992	251	123,005	1,019,654
1993	195	103,490	966,931
1994	296	147,662	1,421,032
1995	276	126,855	1,300,001
1996	360	221,557	2,497,973
1997	234	144,929	1,250,673
1998	278	152,495	1,550,945
1999	125	48,232	915,105
2000	273	126,045	1,281,242
2001	174	109,845	1,165,032
2002	220	97,325	769,142
2003	161	68,114	643,254
2004	125	53,321	554,726
2005 a)	90	51,508	509,970

Sumber : *Direktorat Jenderal Hubungan Industrial*

a) sampai Oktober 2005

Bila serikat pekerja dan pengusaha sama-sama bertahan atau sama-sama tidak bersedia mengalah, perusahaan akan ditutup, pekerja akan kehilangan pekerjaannya. Pengusaha tidak diperbolehkan meneruskan perusahaan di lokasi yang sama dengan merekrut pegawai baru.

Tergantung pada dampak penutupan perusahaan terhadap pengusaha dan pekerja serta terhadap kepentingan umum, Pemerintah pada dasarnya dapat melakukan intervensi, yaitu dengan membawa kedua belah pihak kembali ke perundingan dan atau menawarkan bentuk kompromi, atau mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Menghindari Pemogokan dan Penutupan Perusahaan

Kondisi hubungan industrial pada awal tahun 2000-an ini sudah jauh berbeda dengan kondisi pada awal revolusi industri 150 tahun yang lalu bahkan dengan kondisi hubungan industrial 5-10 tahun yang lalu. Pertama, ILO sendiri sebagai lembaga tripartit nasional, terdiri dari wakil-wakil serikat pekerja, pengusaha dan Pemerintah negara-negara di dunia, sudah menerbitkan sejumlah Konvensi dan

Rekomendasi mengenai perlindungan pekerja, yang secara moral wajib dilaksanakan di setiap negara. Kedua, Deklarasi ILO tahun 1998 yang lalu mengenai pelaksanaan hak-hak dasar pekerja termasuk hak berorganisasi dan berunding bersama bagi pekerja dan pengusaha, telah memberikan dampak yang sangat besar bagi perkembangan hubungan industrial di seluruh dunia. Ketiga, baik karena pengaruh ILO tersebut maupun karena gerakan serikat pekerja di tingkat nasional, masing-masing negara sekarang ini pasti sudah memiliki seperangkat peraturan perundang-undangan, lembaga dan mekanisme kerja melindungi para pekerja dan dunia usaha dari tindakan sewenang-wenang oleh pihak lain. Tiap negara pasti sudah memiliki lembaga dan mekanisme dialog, perundingan dan penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja. Keempat, baik pengusaha maupun para pimpinan serikat pekerja sekarang ini sudah semakin berpikiran luas. Para pengusaha pada umumnya sudah menaruh perhatian pada perbaikan kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja. Para pimpinan serikat pekerja tidak sekedar

mengandalkan kekuatan otot akan tetapi sudah semakin mengandalkan kemampuan intelektual dan profesionalisme. Kelima, semakin disadari bahwa pemogokan dan penutupan perusahaan selalu menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat. Oleh sebab itu, ke depan pimpinan serikat pekerja yang efektif dan berpengaruh bukanlah pimpinan yang mampu menggelar demonstrasi dan pemogokan yang berkepanjangan, akan tetapi pemimpin yang dapat menyelesaikan perselisihan melalui dialog dan negosiasi.

Sebagaimana telah diuraikan di atas, persaingan yang semakin tajam dalam era globalisasi ini menuntut pengusaha dan serikat pekerja harus sama-sama dan bergandengan tangan meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka, yaitu di satu pihak dengan menyempurnakan sistem kerja dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, dan di pihak lain menghindari segala bentuk pertikaian, perselisihan dan pemogokan yang sangat mengganggu kelancaran produksi. Dengan kata lain, semua pihak pengusaha, serikat pekerja, Pemerintah dan masyarakat harus sama-sama menghindari pemogokan dan penutupan perusahaan.

KEPUSTAKAAN

- Asian Productivity Organization, *Industrial Relations and Labour Management Consultation : Asian Experiences*. Tokyo : APO, 1991.
- Bamber, Greg J., and Russel D. Lansbury, Editors, *International and Comparative Industrial Relations*. St. Leonards, Australia : Allen & Unwin, 1993.
- Fleiser, Belton M., *Labour Economics : Theory and Evidence*. New Jersey : Prentice-Hall, 1970.
- Mayer, Peter and Erwin Schwelsshelm, *The modernization of industrial relations in Germany*. Seoul : Friedrich Ebert Stiftung, 2000.
- Rees, Albert. *The Economics of Work and Pay*. New York : Harper & Rom Publisher, 1973.
- Shirai, Taishiro, *Japanese Industrial Relations*. Tokyo : The Japan Institute of Labour, 2000.
- Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 1998.
- , *Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*, Edisi Kedua. Jakarta : Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 1992.
- , *Trade Unionism in Indonesia*. Jakarta : HIPSMI, 1995.
- , *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta : HIPSMI, 2000.
- , *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003
- , *Industrial Relations System in Indonesia*. Jakarta : HIPSMI, 2004.
- , *Labour Administration in Indonesia*. Jakarta : ILO/USA Declaration Project, 2006

PENUNJUKAN LANGSUNG

Oleh : Umar Kasim

*Pemilihan Penyedia Barang/Jasa Pemerintah melalui Penunjukan Langsung

PENDAHULUAN

Pengadaan barang/jasa di instansi Pemerintah saat ini diatur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 1006 Tentang Perubahan Keempat Atas Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (selanjutnya disebut Keppres No. 80/2003).

Dalam Keppres No.80/2003 tersebut diatur beberapa macam metode pemilihan penyedia barang/jasa pemborongan/jasa lainnya, yakni **Pelelangan Umum, Pelelangan Terbatas dan Pemilihan Langsung**, serta **Penunjukan Langsung**. Disamping itu dikenal pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemborongan/jasa lainnya untuk bencana alam, bencana sosial dan bencana perang.

Demikian juga terdapat metoda **Seleksi Umum, Seleksi Terbatas dan Seleksi Langsung** serta **Penunjukan Langsung** untuk pelaksanaan pengadaan jasa konsultansi. Namun dalam praktek, pengguna barang/jasa (Pejabat Pembuat Komitmen) cenderung lebih memilih metode **Penunjukan Langsung** sebagai alternatif pilihan dalam pengadaan barang/jasa di instansi Pemerintah atau institusi yang *cover* Keppres No. 80/2003 ini. Selain karena mungkin dirasa lebih praktis, metoda **Penunjukan Langsung** juga tidak memerlukan publikasi yang luas (melalui media surat kabar atau media elektronika), tapi cukup melalui papan pengumuman resmi yang ditempelkan ditempat yang ditentukan oleh pengguna barang/jasa (Pejabat Pembuat Komitmen). Demikian juga, dengan **Penunjukan Langsung** dapat memberi peluang bagi pengguna barang/jasa untuk menunjuk penyedia barang/jasa yang lebih disukai dan dipercaya serta lebih dikenal *performance* dan profesionalisme kerjanya.

Walaupun sangat riskan untuk timbulnya penyimpangan di dalam pelaksanaan pekerjaan pengadaan barang/jasa yang dikehendaki.

Apakah benar pemilihan penyedia barang/jasa melalui penunjukan langsung tersebut merupakan alternatif yang tepat untuk dipilih bagi semua pengadaan barang/jasa Pemerintah guna mencari penyedia barang/jasa yang dikehendaki ?.

PENUNJUKAN LANGSUNG

Salah satu metoda pemilihan penyedia barang/jasa pemborongan/jasa lainnya adalah melalui **Penunjukan Langsung**. Penunjukan Langsung dapat dilakukan untuk Pengadaan Barang/Jasa Pemborongan/Jasa Lainnya atau Pengadaan Jasa Konsultansi.

Metode **penunjukan langsung** ini selain diatur dengan Keppres No. 80/2003, juga diatur dalam UU Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi dan Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi untuk penunjukan langsung penyedia barang/jasa di bidang Jasa Konstruksi.

Menurut Pasal 17 ayat (5) Keppres No. 80/2003, bahwa dalam keadaan tertentu

dan keadaan khusus, pemilihan penyedia barang/jasa dapat dilakukan dengan cara **penunjukan langsung** terhadap 1 (satu) penyedia barang/jasa dengan cara melakukan negosiasi, baik teknis maupun biaya sehingga diperoleh harga yang wajar dan secara teknis dapat dipertanggung-jawabkan.

Dalam penjelasan pasal dimaksud dijelaskan, bahwa yang dimaksud dengan **keadaan tertentu** adalah :

- a. penanganan darurat untuk pertahanan negara, keamanan dan keselamatan masyarakat yang pelaksanaan pekerjaannya tidak dapat ditunda atau harus dilakukan segera, termasuk penanganan darurat akibat bencana alam serta tindakan darurat untuk pencegahan bencana alam dan/atau kerusakan infrastruktur yang apabila tidak segera dilaksanakan dipastikan dapat membahayakan keselamatan masyarakat. (Demikian juga) pekerjaan sebagai kelanjutan dari tindakan darurat (tersebut) di atas, untuk selanjutnya dilakukan sesuai dengan tatacara pengadaan barang/jasa sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden (Keppres No. 80/2003) ini; dan/atau

- b. pekerjaan yang perlu dirahasiakan yang menyangkut pertahanan dan keamanan negara yang ditetapkan oleh Peraturan Presiden (tersendiri); dan/atau
- c. pekerjaan yang berskala kecil dengan nilai maksimum Rp 50.000.000,- (limapuluh juta rupiah) dengan ketentuan :
 - 1) untuk keperluan sendiri; dan/atau
 - 2) teknologi sederhana; dan/atau
 - 3) resiko kecil; dan/atau
 - 4) dilaksanakan oleh penyedia barang/jasa usaha orang perorangan dan/atau badan usaha kecil termasuk koperasi kecil.
- d. Pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh pemegang hak paten atau pihak yang telah mendapat izin; dan / atau
- e. Pekerjaan pengadaan barang dan pendistribusian logistik (dalam rangka) pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang penangannya memerlukan pelaksanaan secara cepat dalam rangka penyelenggaraan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang diselenggarakan sampai dengan bulan Juli 2005* berdasarkan peraturan perundang-undangan.

- Pekerjaan sebagaimana dimaksud (huruf e) meliputi pengadaan dan pendistribusian surat suara, kartu pilih beserta perlengkapan lainnya untuk pelaksanaan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah; dan/atau
- f. Pekerjaan pengadaan barang/jasa yang penangannya memerlukan pelaksanaan secara cepat dalam rangka rehabilitasi dan rekonstruksi di Propinsi Nangro Aceh Darussalam dan Kepulauan Nias Propinsi Sumatera Utara yang dilaksanakan oleh Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Wilayah dan Kehidupan Masyarakat Propinsi NAD dan Kepulauan Nias Propinsi Sumatera Utara. Pekerjaan sebagaimana (tersebut) huruf f, meliputi :
 - 1. pekerjaan pengadaan perumahan, yang waktu pelaksanaan pengadaannya dilakukan sebelum 1 Juli 2005;
 - 2. pekerjaan yang dilakukan dalam rangka meneruskan pekerjaan pengadaan perumahan yang tidak dilaksanakan oleh pemberi hibah sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi, yang penyelesaian pekerjaannya perlu dilaksanakan secara cepat paling lama 1 (satu) tahun setelah pemberi hibah tidak mampu melaksanakan kewajibannya.

Sedangkan yang dimaksud dengan keadaan khusus adalah :

- a. pekerjaan berdasarkan tarif resmi yang ditetapkan Pemerintah; atau
- b. pekerjaan/ barang spesifik yang hanya dapat dilaksanakan oleh satu penyedia barang/jasa, pabrikan, pemegang hak paten; atau
- c. merupakan hasil produksi usaha kecil atau koperasi kecil atau pengrajin industri kecil yang telah mempunyai pasar dan harga yang relatif stabil; atau pekerjaan yang kompleks yang hanya dapat dilaksanakan dengan penggunaan teknologi khusus dan/atau hanya ada satu penyedia barang/jasa yang mampu mengaplikasikannya.

Selanjutnya dalam LAMPIRAN I. Bab I huruf C.1.a.4) dipertegas dan dijelaskan lebih lanjut mengenai metode pemilihan penyedia barang/jasa pemborongan/jasa lainnya melalui penunjukan langsung, yakni bahwa Penunjukan Langsung penyedia barang/jasa dapat dilaksanakan dalam hal memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a) Penunjukan Langsung untuk keadaan tertentu, yaitu :

- (1) penanganan darurat untuk pertahanan negara, keamanan dan keselamatan masyarakat yang pelaksanaan pekerjaannya tidak dapat ditunda, atau harus dilakukan segera, termasuk penanganan darurat akibat bencana alam; dan/atau
- (2) pekerjaan yang perlu dirahasiakan yang menyangkut pertahanan dan keamanan negara yang ditetapkan oleh Presiden; dan/atau
- (3) Pekerjaan yang berskala kecil dengan nilai maksimum Rp 50.000.000,- (limapuluh juta rupiah), dengan ketentuan :
 - (a) untuk keperluan sendiri; dan/atau
 - (b) teknologi sederhana; dan/atau
 - (c) resiko kecil; dan/atau
 - (d) dilaksanakan oleh penyedia barang/jasa usaha orang perorangan dan/atau badan usaha kecil termasuk koperasi kecil.
- (4) Pekerjaan pengadaan barang dan pendistribusian logistik pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang penangannya memerlukan pelaksanaan secara cepat dalam rangka penyelenggaraan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang diselenggarakan sampai dengan bulan Juli 2005 berdasarkan peraturan perundang-undangan; dan/atau

(5) Pekerjaan pengadaan barang dan jasa yang penanganannya memerlukan pelaksanaan secara cepat dalam rangka rehabilitasi dan rekonstruksi di Propinsi Nangro Aceh Darussalam dan Kepulauan Nias Sumatera Utara yang dilaksanakan oleh Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Wilayah dan Kehidupan Masyarakat Propinsi NAD dan Kepulauan Nias Propinsi Sumatera Utara. Pekerjaan sebagaimana tersebut (angka (5)), meliputi

- a. pekerjaan pengadaan perumahan, yang waktu pelaksanaan pengadaanya dilakukan sebelum 1 Juli 2006;
- b. pekerjaan yang dilakukan dalam rangka meneruskan pekerjaan pengadaan perumahan yang tidak dilaksanakan oleh pemberi hibah sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan oleh Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi, yang penyelesaian pekerjaannya perlu dilaksanakan secara cepat paling lama 1 (satu) tahun setelah pemberi hibah tidak mampu melaksanakan kewajibannya.

c. Penunjukan Langsung untuk pengadaan barang/jasa yang bersifat khusus, yaitu :

- 1) pekerjaan berdasarkan tarif resmi yang ditetapkan Pemerintah
- 2) pekerjaan / barang spesifik yang hanya dapat dilaksanakan oleh satu penyedia barang/jasa, pabrikan, pemegang hak paten; atau
- 3) merupakan hasil produksi usaha kecil atau koperasi kecil atau pengrajin industri kecil yang telah mempunyai pasar dan harga yang relatif stabil; atau
- 4) pekerjaan yang kompleks yang hanya dapat dilaksanakan dengan penggunaan teknologi khusus dan /atau hanya ada satu penyedia barang/jasa yang mampu mengaplikasikannya.

Demikian juga dalam LAMPIRAN I. Bab I huruf C.1.b.4) dipertegas dan dijelaskan lebih lanjut mengenai metode pemilihan penyedia jasa konsultasi melalui penunjukan langsung, yakni bahwa Penunjukan Langsung penyedia barang/jasa konsultasi dapat dilaksanakan dalam hal memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. penanganan darurat untuk pertahanan negara, keamanan dan keselamatan masyarakat yang pelaksanaan pekerjaannya tidak dapat ditunda/ harus dilakukan segera ; dan/atau
- b. penyedia jasa tunggal; dan/atau
- c. pekerjaan yang perlu dirahasiakan yang menyangkut pertahanan dan keamanan negara yang ditetapkan oleh Presiden; dan/atau
- d. pekerjaan yang berskala kecil dengan ketentuan untuk keperluan sendiri, mempunyai resiko kecil, menggunakan teknologi sederhana, dilaksanakan oleh penyedia jasa usaha orang perseorangan dan badan usaha kecil; dan/atau bernilai sampai dengan 50.000.000,- (limapuluh juta rupiah); dan/atau
- e. pekerjaan yang hanya dilakukan oleh pemegang hak paten atau pihak yang telah mendapat izin; dan/atau
- f. pekerjaan yang memerlukan penyelesaian secara cepat dalam rangka pengembalian kekayaan negara yang penangannya dilakukan secara khusus berdasarkan peraturan perundang-undangan; dan/atau

g. pekerjaan yang memerlukan penyelesaian secara cepat dalam rangka rehabilitasi dan rekonstruksi di Propinsi Nangro Aceh Darussalam dan Kepulauan Nias Propinsi Sumatera Utara yang dilaksanakan oleh Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Wilayah dan Kehidupan Masyarakat Propinsi NAD dan Kepulauan Nias Propinsi Sumatera Utara, yaitu pekerjaan desain dan perencanaan, yang waktu pelaksanaan pengadaannya dilakukan sebelum 1 Juli 2006.

Evaluasi Penawaran

Dalam pelaksanaan penunjukan langsung juga dilakukan evaluasi penawaran. Metoda evaluasi penawaran pada pengadaan barang/jasa pemborongan/ jasa lainnya dengan penunjukan langsung pada prinsipnya sama dan tidak ada pengaturan yang bersifat khusus. Namun pada evaluasi penawaran jasa konsultansi metoda evaluasi penunjukan langsung digunakan untuk evaluasi yang hanya terdiri dari satu penawaran jasa konsultansi berdasarkan kualitas teknis yang dapat dipertanggung-jawabkan dan biaya yang wajar.

Urutan proses evaluasi penunjukan langsung yang digunakan adalah sebagai berikut :

- (a) pembukaan penawaran teknis dan penawaran harga dilakukan sekaligus;
- (b) setelah dilakukan pembukaan penawaran secara sekaligus, dilakukan penilaian kualitas atas penawaran teknis;
- (c) selanjutnya dilakukan kesesuaian penawaran teknis dan penawaran harga;
- (d) akhirnya dilakkan klarifikasi dan negosiasi penawaran harga meliputi biaya langsung personil, biaya langsung non-personil dan kompensasi biaya langsung personil dan/atau biaya langsung non personil.

Jadwal Pelaksanaan Pengadaan

Dalam penyusunan jadwal pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemborongan dan jasa lainnya dengan cara penunjukan langsung yang dilakukan melalui prakualifikasi, harus mengalokasikan waktu untuk proses : undangan kepada peserta "Rekanan" terpilih melampirkan dokumen

prakualifikasi dan dokumen pengadaan, pemasukan dokumen prakualifikasi penilaian kualifikasi dan penjelasan, pemasukan penawaran, evaluasi penawaran, negosiasi baik teknis maupun harga penetapan/penunjukan penyedia barang/jasa, penanda tangan kontrak. Kemudian pengalokasian waktu dalam proses penunjukan langsung tersebut, diserahkan sepenuhnya kepada pengguna barang/jasa (: Pejabat Pembuat Komitmen). Dalam penyusunan jadwal pelaksanaan jasa konsultansi dengan cara penunjukan langsung yang dilakukan melalui prakualifikasi, harus mengalokasikan waktu untuk proses-proses : undangan kepada konsultan terpilih dilampiri dokumen pengadaan dan dokumen prakualifikasi, pemasukan dan dokumen prakualifikasi penilaian kualifikasi serta penjelasan, pemasukan penawaran, pembukaan dan evaluasi penawaran oleh panitia, klarifikasi dan negosiasi, penetapan/penunjukan penyedia jasa konsultansi, penanda tangan kontrak. Selanjutnya pengalokasian waktu dalam proses penunjukan langsung tersebut, diserahkan sepenuhnya kepada pengguna barang/jasa (: Pejabat Pembuat Komitmen).

**PROSES PENGADAAN BARANG/
JASA YANG MEMERLUKAN
PENYEDIA BARANG/JASA
DENGAN CARA PENUNJUKAN
LANGSUNG**

**Penunjukan Langsung pada Pengadaan
Barang/Jasa Pemborongan/Jasa
Lainnya**

Pelaksanaan Penunjukan Langsung pada Pengadaan Barang/Jasa Pemborongan/Jasa Lainnya dilakukan melalui tahapan-tahapan Penilaian Kualifikasi, Permintaan Penawaran dan Negosiasi Harga, Penetapan Penunjukan Langsung, Penunjukan "Rekanan" Penyedia Barang/Jasa, Pengaduan (dan Sanggahan) serta Penandatanganan Kontrak.

Penilaian kualifikasi (dalam hal ini Prakualifikasi) dilakukan oleh Panitia/Pejabat Pengadaan terhadap Penyedia Barang/Jasa yang ditunjuk untuk suatu pekerjaan kompleks. Sedangkan permintaan penawaran dan negosiasi harga dilakukan melalui prosedur sebagai berikut :

- 1) Panitia/Pejabat Pengadaan mengundang Penyedia Barang/Jasa untuk mengajukan penawaran secara tertulis;

- 2) Panitia/Pejabat Pengadaan melakukan evaluasi, klarifikasi dan negosiasi teknis dan harga terhadap penawaran yang diajukan Penyedia Barang/Jasa berdasarkan dokumen pengadaan ("RKS");

- 3) Panitia/Pejabat Pengadaan membuat Berita Acara Hasil Evaluasi, Klarifikasi, dan Negosiasi.

Penetapan Penunjukan Langsung dilakukan setelah Panitia/Pejabat Pengadaan mengusulkan Hasil Evaluasi, Klarifikasi, dan Negosiasi kepada Pejabat yang berwenang menetapkannya. Berdasarkan surat penetapan dari pejabat yang berwenang, **Panitia/Pejabat Pengadaan mengumumkan** di papan pengumuman resmi untuk penerangan umum atas penetapan penyedia barang/jasa yang ditunjuk untuk pekerjaan dimaksud, dan kemudian Pengguna Barang/Jasa (Pejabat Pembuat Komitmen) menerbitkan surat penunjukan penyedia barang/jasa (SPPBJ) kepada penyedia barang/jasa yang ditunjuk.

Apabila terdapat penyimpangan, dipandang tidak transparan, tidak adil, dan terdapat indikasi KKN, masyarakat dapat menyampaikan pengaduan dalam proses penunjukan langsung dimaksud.

Namun apabila tidak ada pengaduan, atau terdapat pengaduan akan tetapi telah diproses sebagaimana mestinya, maka kemudian Perjanjian atau KONTRAK ditandatangani mengikuti ketentuan sebagaimana diatur dalam proses pelelangan.

Penunjukan Langsung pada Pengadaan Jasa Konsultansi

Pelaksanaan Penunjukan Langsung pada Pengadaan Jasa Konsultansi dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

a. Undangan

Panitia/Pejabat Pengadaan mengirimkan undangan kepada konsultan yang akan ditunjuk dengan melampirkan dokumen prakualifikasi dan dokumen pemilihan penyedia jasa. Dalam dokumen penyedia jasa ditetapkan jadwal untuk rapat penjelasan (*aanwijzing*) dan pemasukan dokumen penawaran.

b. Pemasukan dan evaluasi dokumen prakualifikasi serta penjelasan

Panitia/Pejabat Pengadaan, menerima dokumen prakualifikasi dan melakukan penilaian kualifikasi.

Apabila dari hasil penilaian, ternyata penyedia jasa konsultansi tidak memenuhi kualifikasi, maka diundang penyedia jasa konsultansi yang lain. Setelah diundang, Panitia/Pejabat Pengadaan memberikan penjelasan kepada konsultan yang memenuhi kualifikasi.

c. Pemasukan penawaran

Dalam hal pemasukan penawaran, Konsultan memasukkan penawaran pada waktu dan tempat yang telah ditetapkan.

d. Pembukaan dan evaluasi penawaran

Penawaran teknis dan harga dibuka sekaligus, ;

1) Evaluasi penawaran teknis dan penawaran harga dilakukan bersamaan dan diselesaikan sebelum dilakukan klarifikasi dan negosiasi penawaran teknis dan penawaran harga.

2) Unsur-unsur pokok yang dinilai adalah : pengalaman konsultan, pendekatan dan metodologi, serta kualifikasi tenaga ahli. Eavaluasi dilakukan dalam rangka mencari kesesuaian antara usulan teknis dan biaya dengan kebutuhan jasa konsultansi yang dituanguhkan dan KAK.

e. Klarifikasi dan negosiasi teknis dan biaya, dilakukan sebagai berikut :

1) Panitia/Pejabat Pengadaan melakukan klarifikasi dan negosiasi teknis dan harga kepada konsultan yang akan ditunjuk (melalui penunjukan langsung) sebagaimana pada pengadaan jasa konsultasi dengan metode seleksi umum dengan sistem evaluasi teknis,

2) Panitia/Pejabat Pengadaan membuat Berita Acara Klarifikasi dan Negosiasi yang ditandatangani Panitia/Pejabat Pengadaan dan Konsultan serta membuat laporan hasil klarifikasi dan negosiasi kepada pengguna barang/jasa (dalam hal ini Pejabat Pembuat Komitmen)

f. Penetapan/penunjukan penyedia jasa konsultasi dilakukan oleh Pengguna Jasa Konsultasi (Pejabat Pembuat Komitmen) yang menetapkan konsultan berdasarkan hasil klarifikasi dan negosiasi.

**Pengadaan Jasa Konsultasi
Perorangan Melalui Penunjukan
Langsung.**

Disamping dapat menunjuk penyedia jasa konsultasi secara kelembagaan, Pemerintah juga dapat menunjuk konsultan perorangan, yang dilakukan melalui mekanisme sebagai berikut :

1) Prosedur Pemilihan

Prosedur pemilihan penyedia jasa konsultasi perorangan dengan penunjukan langsung dilakukan mengikuti prosedur penunjukan langsung untuk badan usaha jasa konsultasi, kecuali ditentukan secara tersendiri atau secara khusus.

2) Peserta Pengadaan

Penyedia jasa konsultasi (perorangan) yang dapat mengikuti pengadaan jasa konsultasi perorangan adalah penyedia jasa konsultasi perorangan yang memiliki sertifikat dari asosiasi profesi.

3) Klarifikasi dan Negosiasi

a) Panitia/Pejabat Pengadaan melakukan klarifikasi dan/atau negosiasi teknis dan harga kepada konsultan yang akan ditunjuk sebagaimana pada pengadaan jasa konsultasi dengan metoda evaluasi kualitas.

b) Aspek-aspek yang perlu diklarifikasi dan/atau dinegosiasi terutama :

- (1) kesesuaian Rencana Kerja dengan jenis pengeluaran biaya;
- (2) volume kegiatan dan jenis pengeluaran;
- (3) harga satuan dibandingkan dengan harga yang berlaku di pasaran atau kewajaran harga.

c) Klarifikasi dan/atau negosiasi terhadap unit biaya personil dilakukan berdasarkan daftar gaji yang telah diaudit dan/atau bukti setor pajak penghasilan tenaga ahli konsultan yang bersangkutan. Biaya langsung personil tidak boleh dibebankan biaya *overhead* dan keuntungan.

d) Panitia/Pejabat Pengadaan membuat berita acara klarifikasi dan/atau negosiasi yang ditanda-tangani oleh Panitia/pejabat pengadaan dan Konsultan serta membuat laporan hasil klarifikasi dan negosiasi kepada pengguna barang/jasa.

PENUNJUKAN LANGSUNG PADA JASA KONSTRUKSI

Pengadaan jasa di Instansi Pemerintah untuk pekerjaan jasa konstruksi, selain berpedoman kepada Keppres No. 80/2003, khususnya untuk pemilihan

penyedia barang/jasa Pemerintah, juga berpedoman secara umum pada UU Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi. Demikian juga kepada Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi yang merupakan pedoman lebih lanjut mengenai pelaksanaan pekerjaan jasa konstruksi.

Beberapa hal yang sama dalam UU Jasa Konstruksi dengan Keppres No. 80/2003, antara lain dalam hal pemilihan penyedia barang/jasa sebagai pelaksana dari pekerjaan jasa konstruksi. Dalam UU Jasa Konstruksi diatur selain pemilihan penyedia jasa melalui pelelangan umum dan pelelangan terbatas, juga diatur mengenai pemilihan langsung dan penunjukan langsung. Pada pekerjaan konstruksi yang dimaksud dengan pekerjaan konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrik, dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk-bentuk fisik lainnya.

Berdasarkan Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi, bahwa dalam keadaan tertentu, penetapan penyedia jasa (jasa konstruksi) dapat dilakukan dengan cara pemilihan langsung atau penunjukan langsung. Yang dimaksud dengan keadaan tertentu adalah :

1. penanganan darurat untuk keamanan dan keselamatan masyarakat;
2. pekerjaan yang kompleks yang hanya dapat dilaksanakan oleh penyedia jasa yang sangat terbatas atau hanya dapat dilakukan oleh pemegang hak;
3. pekerjaan yang perlu dirahasiakan yang menyangkut keamanan dan keselamatan negara;
4. pekerjaan yang berskala kecil.

Ketentuan dalam UU Jasa Konstruksi tersebut, lebih lanjut diamanatkan diatur dengan beberapa Peraturan Pemerintah, antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2000, bahwa pemilihan penyedia jasa (jasa konstruksi) yang meliputi perencana konstruksi, pelaksana konstruksi, dan pengawas konstruksi oleh pengguna jasa (Pejabat Pembuat Komitmen), dapat dilakukan dengan cara pelelangan umum, pelelangan terbatas,

pemilihan langsung, atau penunjukan langsung. Yang dimaksud dengan penunjukan langsung dalam Peraturan Pemerintah dimaksud, adalah pengadaan jasa konstruksi yang dilakukan tanpa melalui pelelangan umum, pelelangan terbatas, atau pemilihan langsung yang dilakukan hanya terhadap 1 (satu) penyedia jasa dengan cara melakukan negosiasi baik dari segi teknis maupun harga sehingga diperoleh harga yang wajar dari secara teknis dapat dipertanggung-jawabkan.

Namun demikian, walau untuk pekerjaan konstruksi, dimungkinkan dilakukan pemilihan penyedia barang/jasa dengan penunjukan langsung, akan tetapi sesuai dengan azas keadilan dan keterbukaan yang dimatkan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi, maka pemilihan penyedia jasa harus dilakukan dengan cara pelelangan umum atau pelelangan terbatas untuk memberikan kesempatan seluas-luasnya dan seadil-adilnya kepada penyedia jasa dalam mengikuti pemilihan. Karena pemilihan langsung atau penunjukan langsung penyedia jasa pada dasarnya hanya dimungkinkan untuk pekerjaan-pekerjaan darurat dan mendesak yang menyangkut keamanan dan keselamatan masyarakat dan Negara.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Pemilihan penyedia barang/jasa untuk pengadaan barang/jasa insntansi Pemerintah, tidak hanya dapat dilakukan pmelalui pelelangan umum, pelelangan terbatas atau dengan pemilihan langsung, akan tetapi juga dapat dilakukan (pemilihan penyedia barang/jasa) melalui penunjukan langsung. Walaupun pemilihan penyedia barang/jasa melalui penunjukan langsung harus memenuhi ketentuan yang diatur secara khusus dan hanya untuk keadaan-keadaan tertentu. Dengan kata lain tidak boleh melakukan pemilihan penyedia barang/jasa untuk pengadaan barang/jasa insntansi Pemerintah melalui penunjukan langsung hanya dengan alasan waktu yang mendesak atau adanya kebutuhan yang harus segera dipenuhi dengan jangka waktu yang sangat terbatas.

Apabila *instansi* akan melakukan pengadaan barang/jasa, maka dalam pemilihan penyedia barang/jasa, pihak pengguna (PPK) hendaknya tidak buru-buru menentukan metoda penunjukan langsung sebagai alternatif pilihan.

Akan tetapi pengguna barang/jasa (PPK) harus meneliti ketentuan dan persyaratan yang ditentukan bagi pemilihan penyedia barang/jasa melalui penunjukan langsung tersebut, apakah memenuhi syarat kriteria yang ditentukan atau tidak. Karena walaupun penunjukan langsung tidak memerlukan publikasi pengumuman melalui *media*, akan tetapi jangka yang diperlukan untuk menentukan penyedia barang/jasa, relatif hampir sama dengan pelelangan umum dan pelelangan terbatas atau pemilihan langsung. Daripada akan menimbulkan permasalahan atau sebagai "temuan" dikemudian hari, kiranya lebih aman melakukan pemilihan penyedia barang/jasa sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Keppres No. 80/2003 dan peraturan perundang-undangan yang terkait.***

Demikian, semoga bermanfaat.

Jakarta, 23 Juli 2006.

Umar Kasim, Biro Hukum Depnakertrans.

KEBIJAKAN PENGUPAHAN DAN PERMASALAHANNYA

Oleh : Mohd. Syaufii Syamsuddin

KONSEPSI UPAH

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dan pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan untuk buruh sendiri maupun keluarganya (PP No. 8 tahun 1981). Menurut Simanjuntak (1996) upah yang diterima seseorang merupakan imbalan atas jasa kerja yang dilakukannya. Dan pengertian tersebut upah pada dasarnya merupakan imbalan atas prestasi atau jasa yang dilakukan sehingga besarnya upah harus sebanding dengan kontribusi untuk memproduksi barang atau jasa tertentu Selanjutnya Hidayat dkk, (1998) menjelaskan bahwa upah dapat dilihat dari beberapa sudut pandang penghasilan.

Bagi pekerja upah merupakan sumber penghasilan untuk membiayai dirinya dan keluarganya, sebaliknya bagi pengusaha upah merupakan salah satu komponen dalam penentuan biaya produksi, sedangkan bagi pemerintah upah merupakan salah satu sumber penerimaan negara melalui pajak

Upah bukan saja mempunyai fungsi ekonomis yaitu sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan, akan tetapi juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi perangsang atau pendorong bagi pekerja untuk bekerja produktif. Oleh karena itu terdapat beberapa hal yang mempengaruhi upah, seperti pendidikan, akumulasi latihan dan pengalaman kerja, kondisi perusahaan, teknologi, harga barang-barang masukan (in-put), harga jual hasil produksi (out-put), kemampuan manajerial pimpinan, peranan serikat pekerja, kebijakan pemerintah, dan lain-lain (Simanjuntak, 1996).

UPAH KAITANNYA DENGAN PEMENUHAN GIZI DAN PRODUKTIVITAS

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan taraf kesehatan dan produktivitas adalah melalui perbaikan gizi kerja yaitu penyediaan dan pemberian makanan bergizi kepada tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan selama berada ditempat kerja guna mendapatkan produktivitas kerja yang setinggi tingginya (Yanri, 2000). Pendapat senada dikemukakan oleh Hardinsyah (2000) yang mengatakan bahwa gizi yang baik merupakan salah satu syarat untuk bisa bekerja produktif.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin dan etos kerja, gizi dan kesehatan serta sistem pengupahan (Batubara, 1988). Adanya kaitan antara produktivitas dan upah/pendapatan juga dikemukakan oleh Ahluwalia dalam Thee Kian Wie (1983) yang mengatakan bahwa pendidikan adalah pencerminan produktivitas dan produktivitas mencerminkan pendapatan. Sedangkan Todaro (1983) mengatakan bahwa pendapatan yang rendah adalah sebagai

akibat dan produktivitas yang rendah, dan rendahnya produktivitas sebagai akibat dari berbagai faktor seperti pemeliharaan keahlian yang buruk, makan tidak bergizi dan sikap-sikap kerja yang kurang baik. Hal yang sama dikemukakan oleh Batubara (1996) bahwa pengusaha dapat memberikan tambahan upah/tunjangan bagi pekerja hanya bila dia yakin bahwa pekerja dapat memberikan peningkatan produktivitas dengan tambahan nilai produk lebih besar dan tambahan upah dan atau tunjangan yang diterimanya. Dengan kata lain, setiap peningkatan upah dan tunjangan perlu diikuti dengan peningkatan produktivitas pekerja secara proposional. Lebih lanjut Simanjuntak (1988) mengemukakan bahwa penghasilan seseorang berkaitan langsung dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan, yang seterusnya akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Karena itu untuk negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, usaha peningkatan produktivitas perlu didukung oleh usaha-usaha perbaikan penghasilan masyarakat.

Salah satu upaya untuk itu adalah melalui sistem pengupahan yang menjamin pemenuhan kebutuhan hidup pekerja serta keluarganya

A. KEBUTUHAN HIDUP

Pada dasarnya, manusia ingin memenuhi semua kebutuhannya, baik kebutuhan dasar atau primer maupun kebutuhan lainnya (sekunder). Namun karena berbagai keterbatasan, misalnya rendahnya pendapatan, maka kebutuhan yang dapat dipenuhi relatif terbatas hanya pada kebutuhan dasarnya saja (Depnaker, 1999).

Menurut teori Maslow, kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi 5 yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan makanan dan minuman, pakaian tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit;
2. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dan ancaman kejadian atau lingkungan;
3. Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan cinta, yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi dan cinta;
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain;

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri menggunakan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi yang dimiliki.

Kebutuhan dasar sering juga disebut sebagai kebutuhan badaniah karena meliputi: pangan, sandang, perumahan. Apabila salah satu kebutuhan dasar tidak terpenuhi misalnya pangan, maka seseorang akan kekurangan gizi dan kesehatannya kurang memadai. Dalam pekerjaan, kekurangan gizi dan kesehatan akan menyebabkan pekerja yang bersangkutan cepat letih, lesu dan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kemampuan kerjanya juga akan menurun. Sebaliknya dengan terpenuhinya kebutuhan hidupnya, pekerja akan lebih giat bekerja dan mampu bekerja secara produktif. Terpenuhinya kebutuhan pekerja akan mendorong timbulnya rasa memiliki perusahaan dan aktivitasnya akan diarahkan pada terciptanya peningkatan produktivitas, keselamatan, ketenangan dan ketentraman kerja di tempat kerja (Di Binawas, 1999).

Menurut Thee Kian Wie (1983) bahwa tingkat kebutuhan dasar dapat dilihat dan kuantitas, kualitas maupun intensitas dari jumlah kebutuhan yang dapat dipenuhi. Kebutuhan dasar dapat digolongkan mejadi tiga tingkatan yaitu:

1) kebutuhan untuk sekedar mclangsungkan hidup (subsisten), 2) kebutuhan untuk kelangsungan hidup terus menerus (survival), dan 3) kebutuhan untuk kelangsungan hidup yang terus-menerus berhasil (produktif).

Di Indonesia telah dikembangkan konsep kebutuhan yang masih bersifat dasar/fisik, yaitu Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), yang telah ditetapkan sejak tahun 1956. Kebutuhan fisik minimum adalah Kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pelaku dalam proses produksi (Priyono, 1983). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan minimum baik ditinjau dari segi jumlah maupun dan segi mutu barang dan jasa yang dibutuhkan, sehingga merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari atau dikurangi lagi.

Nilai KFM mencerminkan nilai ekonoini

barang dan jasa yang dibutuhkan oleh pekerja dan keluarganya untuk satuan waktu tertentu inisalnya 1 (satu) bulan. Komponen KFM digolongkan dalam 5 komponen meliputi 48 jenis kebutuhan yang terdiri dan komponen makanan dan minuman 17 jenis kebutuhan, bahan bakar dan penerangan 4 jenis, perumahan dan peralatan 11 jenis, pakaian 10 jenis dan komponen kebutuhan lain-lain 6 jenis kebutuhan.

Nilai KFM secara priodik ditentukan melalui survey perkembangan harga pasar jenis-jenis kebutuhan sesuai kondisi masing-masing daerah. Penjumlahan harga barang-barang kebutuhan tersebut merupakan nilai KFM periode yang bersangkutan. Nilai KFM yang merupakan sejumlah uang tertentu untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum selama satuan waktu tertentu, pada awalnya digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam perundingan penetapan upah di perusahaan. Setelah adanya kebijakan penetapan upah minimum yang dinonaktifkan dengan Permenaker No. Per 05/MEN/1989, KFM digunakan sebagai salah satu tolok ukur dalam penetapan upah minimum.

Sejalan dengan perkembangan dan kemajuan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, kebutuhan manusia telah berubah ke arah peningkatan kualitas hidup, sehingga konsep KFM ditingkatkan menjadi konsep Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Perubahan tersebut ditentukan melalui kesepakatan secara Tripartit dengan mengkomodir masukan-masukan dari para ahli dan lembaga kemasyarakatan lainnya untuk selanjutnya ditetapkan dengan Kepmenaker No.Kep.81.Men/1995 tentang Komponen Kebutuhan Hidup Minimum. Kebutuhan Hidup Minimum terdiri dari 4 komponen, mencakup 43 jenis kebutuhan, masing-masing sbb: komponen makanan dan minuman 11 jenis kebutuhan, komponen sandang 8 jenis kebutuhan, komponen perumahan dan fasilitas 19 jenis kebutuhan, dan komponen aneka kebutuhan 5 jenis kebutuhan. Peningkatan dari KFM menjadi KHM ditunjukkan oleh meningkatnya kualitas dari barang dan jasa dari kualitas rendah menjadi sedang. Untuk komponen makanan dan minuman, kandungan kalori meningkat dari 2400 kalori dalam KFM menjadi

3000 kalori dalam KHM.

Dan hasil pengumpulan data nilai KFM dan nilai KHM berdasarkan harga masing-masing daerah, maka secara nasional nilai KHM lebih besar dari nilai KFM sebesar 11,5 %. Dengan telah ditetapkan KHM ini maka sejak tahun 1996 salah satu tolok ukur yang digunakan dalam penetapan upah minimum adalah nilai KHM.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI UPAH

Banyak ahli dan kelompok kerja mencoba menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Tinjauan yang dilakukan dalam menelaahnya sudah tentu mempengaruhi fokus analisis. Pada saat analisis yang dilakukan menyoroti pengaruh kondisi berlebihan tenaga kerja (labour surplus) terhadap kondisi hubungan kerja, dengan asumsi penetapan upah dilaksanakan dengan mekanisme pasar, maka ketidakseimbangan antara permintaan dengan penawaran menjadi sangat dominan. Sementara itu, para penganut peningkatan kesejahteraan berpendapat bahwa upah dengan pendekatan pemenuhan kebutuhan hidup.

Dengan terpenuhinya kebutuhan hidup akan mendorong naiknya kemampuan kerja, sehingga apabila pengusaha ingin memperoleh peningkatan kemampuan kerja maka harus dilakukan penetapan upah dengan mempertimbangkan perkembangan kebutuhan hidup.

Pendekatan kesejahteraan memang sangat perlu dilakukan untuk mendorong naiknya kemampuan kerja namun sifat pendekatan ini berlaku umum (prorata) untuk setiap pekerja melalui kebijakan penetapan kenaikan upah umum (wages general increase). Pendekatan ini tidak membedakan kemampuan pekerja yang satu dengan pekerja lainnya sehingga setelah suatu periode tertentu penyamaan kenaikan upah tidak lagi efektif dalam mendorong naiknya kemampuan kerja. Hal ini terjadi karena potensi masing-masing pekerja berbeda satu sama lain sehingga apabila tingkat upah sama, maka pekerja yang berprestasi berbeda tetapi diberikan imbalan yang sama cenderung akan menarik prestasi kerja rata-rata ke arah prestasi kerja yang rendah.

Oleh karena itu pendekatan tersebut hasil kerja atau produktivitas kerja. Pendekatan ini didasarkan pada prinsip bahwa upah merupakan imbalan atas prestasi kerja atau jasa yang diberikan. Artinya, bahwa upah yang diberikan kepada seseorang adalah merupakan nilai dari hasil kerja, maka semakin tinggi nilai hasil kerja maka semakin tinggi pula kemampuan perusahaan untuk memberikan upah yang lebih besar kepada pekerja.

Dalam kenyataannya, faktor tersebut diatas mempengaruhi penetapan upah, baik secara parsial maupun simultan yang hasilnya sering tidak memuaskan pekerja. Dalam keadaan demikian diperlukan solidaritas diantara pekerja untuk secara bersama-sama mengupayakan kenaikan upah. Secara sistematis, solidaritas tersebut diwujudkan dalam bentuk organisasi pekerja yang antara lain bermimpi untuk mengupayakan naiknya kesejahteraan pekerja melalui tawar-menawar dan perundingan sesuai dengan potensi dan posisi yang dimiliki.

Namun bagaimanapun kuatnya posisi tawar (bargaining position) yang dimiliki oleh pekerja dan solidaritasnya, penentuan upah tidak otomatis akan sesuai dengan keinginan pekerja. Walaupun tekanan dilakukan kepada pengusaha agar membayar upah yang lebih besar, tuntutan tersebut tidak akan dipenuhi apabila perusahaan tidak mampu melaksanakannya. Apabila dilaksanakan upah yang terlalu tinggi sedangkan kemampuan perusahaan rendah maka upah yang tinggi tersebut akan menjadi bumerang terhadap kelangsungan usaha. Akibatnya dapat berupa pengurangan jumlah pekerja atau bahkan perusahaan tutup.

Selain hal tersebut diatas, ternyata kebijakan pemerintah juga berpengaruh terhadap upah. Kebijakan tersebut dapat berakibat langsung dan berakibat tidak langsung. Pengaruh langsung dapat terjadi melalui kebijakan pengupahan seperti penetapan upah minimum, penetapan perhitungan upah lembur. Pengaruh tidak langsung dapat terjadi melalui kebijakan pemerintah

dibidang ekonomi, moneter, fiskal, ekspor, impor, dan perdagangan yang dapat berakibat pada semakin baik atau semakin buruknya proses produksi, pemasaran dan lain-lain. Dan telaahan faktor-faktor yang mempengaruhi upah diatas, Direktorat Jenderal Binawas (Syamsuddin, 1999) mengemukakan bahwa secara umum terdapat 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi upah sebagai berikut: a) penawaran dan permintaan tenaga kerja, b) organisasi pekerja; c) kemampuan perusahaan untuk membayar; d) produktivitas kerja; e) perkembangan biaya hidup dan; f) kebijakan pemerintah; g) tingkat pendidikan dan keterampilan pekerja.

UPAH MINIMUM

Sangat sedikit literatur yang mengkhususkan pembahasannya pada proses penetapan upah minimum, pelaksanaan, pengawasan atas pelaksanaan dan implikasi adanya kebijakan penetapan upah minimum. Banyak ahli di bidang ekonomi yang melaksanakan pembahasannya hanya mengenal upah secara keseluruhan yang dikaitkan dengan pasar tenaga kerja. Menurut Lyn Squire (1982) Undang-

undang upah minimum merupakan suatu ciri penting dan pasar tenaga kerja negara-negara sedang berkembang. Bentuk pengaturan perundangan penetapan upah minimum berbeda antara negara yang satu dengan negara lainnya.

Keadaan pengupahan di suatu negara tidak dapat dipisahkan dan keadaan perekonomian pada negara yang bersangkutan. Oleh karena, perbedaan pengaturan upah minimum pada hakekatnya dipengaruhi oleh perbedaan perekonomian suatu negara. Sebab, pengaturan upah yang jauh menyimpang dan keadaan ekonomi yang sedang berlaku, hanya mempunyai peluang yang kecil untuk berhasil. Secara apriori hal ini dapat dipahami dengan mendalami implikasi yang mungkin timbul dan suatu kebijakan pengupahan. Pada negara yang struktur industrinya di dominasi oleh industri padat karya sebagai kelanjutan dan upaya mendorong perluasan kesempatan kerja untuk mengurangi tingkat pengangguran, sudah barang tentu biaya tenaga kerja (labour cost) memperoleh porsi yang lebih besar dalam struktur biaya. Oleh karena itu, apabila terjadi perubahan upah walaupun

Oleh karena itu penetapan upah oleh pemerintah harus dilakukan secara cermat. Oleh karena itu sangatlah tidak tepat apabila penetapan kenaikan upah didasarkan pada upaya sesaat untuk meredam berkembangnya tuntutan pekerja untuk memperoleh kenaikan upah.

Dalam penetapan upah minimum, berbagai faktor yang berpengaruh terhadap upah harus dianalisis agar alternatif yang dipilih tidak menimbulkan implikasi negatif terhadap perkembangan perekonomian. Pada prinsipnya, penetapan upah minimum yang didasarkan pada upaya pemenuhan kebutuhan maka aspek produktivitas tidak menjadi perhatian penting. Sebab, pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa dengan pemenuhan kebutuhan maka gizi kerja dan kesehatan akan meningkat dan oleh karenanya daya beli akan meningkat pula sehingga pada periode berikutnya produktivitas akan meningkat. Namun, karena kebijakan upah minimum tidak dapat dilihat hanya sebagai kebijakan di bidang hubungan industrial tetapi juga sebagai bagian dari kebijakan ekonomi makro maka aspek produktivitas harus pula mendapat perhatian.

Kebjaksanaan upah minimum juga tidak dapat dilihat sebagai jaring pengaman agar upah tidak jatuh pada tingkat terendah sebagai akibat ketidakseimbangan pasar. Karena ternyata dalam prakteknya penetapan upah minimum juga digunakan (berfungsi) sebagai sarana untuk mendorong naiknya tingkat kesejahteraan pekerja. Penelitian Reynolds dan Gregori (...) menyimpulkan bahwa kedekatan penghasilan nyata di kebanyakan industri dengan ketetapan upah minimum, dan kesejajaran waktu kenaikan upah minimum dengan kenaikan upah berkala, terdapat kecenderungan upah minimum secara lambat laun akan melampaui tingkat penghasilan actual. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa penetapan upah minimum telah mendorong terjadinya kenaikan upah secara umum (di Indonesia disebut oleh masyarakat sebagai upah sundulan).

Upah sundulan pada hakekatnya tidak diinginkan terjadi karena bertentangan dengan prinsip awal penetapan upah melalui kesepakatan. Hal ini terjadi, disebabkan kurangnya pemahaman terhadap fungsi penetapan upah minimum yang harus dipisahkan dengan penetapan upah diatas upah

minimum yang seharusnya didasarkan pada jabatan dan produktivitas. Pendekatan kenaikan produktivitas kerja (apakah dipengaruhi oleh penambahan modal atau teknologi) akan menaikkan pula tingkat upah pada umumnya walaupun pertumbuhan produktivitas berbeda antar industri.

Biaya atau harga produk merupakan rantai penghubung antara pertumbuhan produktivitas dengan perubahan upah. Dalam hal ini, semakin tinggi produktivitas akan menurunkan biaya rata-rata produksi (harga jual), meningkatkan permintaan hasil produksi, menaikkan volume produksi untuk kemudian menaikkan permintaan tenaga kerja dan akhirnya akan menaikkan tingkat upah.

Penetapan upah minimum, juga dilakukan sesuai dengan keadaan perekonomian wilayah (regional) yang dikaitkan dengan ketersediaan sarana prasarana, transportasi dan informasi. Menurut Don Bellante & Mark Jackson (1983) berdasarkan pendekatan persaingan sempurna dengan adanya informasi dan mobilitas yang sempurna tanpa biaya, maka upah regional untuk jenis tenaga kerja yang sama tidak akan berbeda di tiap wilayah.

Perbedaan regional dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja tidak akan menyebabkan perbedaan upah regional yang tetap. Ini tidaklah berarti bahwa upah atau penghasilan perkapita dalam jangka panjang akan sama di berbagai-bagai wilayah akan tetapi informasi dan mobilitas yang tidak sempurna dan memerlukan biaya akan merupakan penghambat bagi persamaan upah regional. Perbedaan upah regional yang transisional yang diakibatkan oleh hambatan ini dapat bersifat substansial dan berlangsung beberapa dasawarsa. Kekurangan informasi dan biaya mobilitas jauh lebih penting dalam menjelaskan pasar yang sesungguhnya tentang adanya perbedaan upah regional dari pada perbedaan upah menurut jabatan dan industri. Per-defenisi, pindah wilayah akan mencakup biaya perpindahan yang substansial, sedangkan untuk memperoleh informasi tentang kesempatan jabatan di wilayah lain di negeri ini akan membutuhkan biaya yang lebih banyak.

Hal lain yang akan mempengaruhi persamaan upah antar wilayah, antara lain produktivitas, sumber daya alam dan migrasi. Faktor-

faktor ini dapat menghambat persamaan upah antar wilayah. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dan upah pokok tennasuk tunjangan tetap (Permenaker No.01 tahun 1999), sedangkan "Ketetapan Upah Minimum" adalah suatu ketetapan yang dikeluarkan oleh Pemerintah tentang keharusan perusahaan untuk membayarkan sekurang-kurangnya sejumlah upah kepada pekerja yang paling rendah tingkatnya (Suwanto, 1997). Selanjutnya dijelaskan bahwa penetapan upah minimum bertujuan; sebagai jaring pengaman agar upah tidak terus merosot; mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan upah tertinggi di perusahaan serta meningkatkan penghasilan pekerja pada tingkat paling bawah. Sedangkan secara makro penetapan upah minimum mempunyai beberapa tujuan yaitu ; a. pemerataan, dalam arti memperkecil kesenjangan pendapatan antara masyarakat berpendapatan rendah dengan yang berpendapatan tinggi ; b. peningkatan daya beli pekerja dan perluasan kesempatan kerja; c. perubahan struktur biaya industri d. peningkatan produktivitas kerja nasional, e. Peningkatan etos dan disiplin kerja serta,

f. memperlancar komunikasi antara pekerja dan pengusaha dalam rangka hubungan bipartit.

Rumusan hasil temu konsultasi DPPN dengan Komisi Pengupahan dan Jamsos DKD seluruh Indonesia 1997 menyimpulkan bahwa penetapan upah minimum mencakup aspek sosial dan aspek politis. Oleh sebab itu upah minimum tidak hanya berfungsi sebagai batas upah terendah, tetapi juga berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan dan sebagai pendorong naiknya produktivitas. Dilihat dan fungsinya, upah minimum dapat dibedakan menjadi beberapa tahap. Dalam tahapan pertama upah minimum adalah sebagai "Poverty Safety Net", dimana upah merupakan bagian dari strategi pengentasan kemiskinan (Poverty alleviation) dengan memperhitungkan kebutuhan dasar (Basic Needs) yang bersifat fisik (Machrany, 1997).

Kemiskinan menurut Salim (1979) dalam Pasaribu & Simanjuntak (1986), lazimnya dilukiskan sebagai kurangnya pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang pokok. Seseorang dikatakan berada dibawah garis kemiskinan.

apabila pendapatannya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang paling pokok seperti pangan, pakaian, tempat berteduh. Sedangkan ukuran garis kemiskinan oleh Bank Dunia ditetapkan penghasilan sebesar US\$75 untuk masyarakat perkotaan dan US\$50 untuk masyarakat pedesaan per jiwa pada tingkat harga tahun 1977.

Sajogyo (1995) menentukan garis kemiskinan yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan gizi minimal setara dengan 240 kg ekuivalen beras per jiwa pertahun untuk daerah pedesaan dan 360 kg ekuivalen beras per jiwa setahun untuk daerah perkotaan.

Salim (1979) dalam Pasaribu Simanjuntak (1986) mengemukakan ciri-ciri mereka yang hidup dibawah garis kemiskinan sebagai berikut:

1. Tidak memiliki faktor produksi sendiri;
2. Tidak memiliki kemungkinan untuk memperoleh asset produksi dengan kekuatan sendiri;
3. Tingkat pendidikan rendah
4. Kebanyakan tinggal dipedesaan;
5. Berurbanisasi dan hidup di kota

Dikatakan juga bahwa campur tangan dan penyertaan aktif pemerintah membantu mereka keluar dari bawah kemiskinan menjadi penting. Tanpa bantuan pemerintah maka mereka akan semakin tidak mampu merebut bagian yang lebih layak dari pendapatan nasional. Hal ini diperkuat oleh Hidayat dkk (1998) yang bahwa tujuan awal penetapan upah minimum pada umumnya adalah dalam konteks strategi "poverty alleviation" dan Indonesia termasuk negara yang menganut pandangan tersebut dengan menerapkan kebijaksanaan penetapan upah. Selanjutnya upah minimum berfungsi sebagai "social economic safety net", yang selain dilaksanakan untuk pengentasan kemiskinan, juga memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menikmati sebagian dari hasil pembangunan.

Dalam hal ini upah minimum diusahakan agar dapat memenuhi "basic needs" yang bersifat fisik, dengan mutu sedang ditambah kebutuhan non fisik seperti pendidikan dasar, kesehatan dasar dan transportasi umum.

Selanjutnya upah minimum berfungsi sebagai "welfare safety net", dimana aspek kesejahteraan semakin diperhatikan. Lebih lanjut A.A Machrani (1997) menegaskan bahwa pada umumnya upah minimum adalah sebagai dasar yang bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial dalam bentuk prioritas "safety net" agar pekerja terangkat dari lembah garis kemiskinan dan sekaligus memberikan kesempatan kepada pekerja untuk turut menikmati sebagian dan hasil pembangunan ekonomi (aspek kesejahteraan).

Ada beberapa model dalam menetapkan upah minimum (Hidayat dkk, 1998) yaitu:

6. Berdasarkan klasifikasi umum yang berlaku untuk seluruh negara (Upah Minimum Nasional) seperti yang terdapat di USA, Perancis, Belanda, Portugal, beberapa negara Amerika Selatan dan Thailand;
7. Berdasarkan klasifikasi regional yang berlaku untuk suatu wilayah tertentu seperti di Jepang, Mexico, Brasil dan Indonesia;
8. Berdasarkan klasifikasi sektoral/Sub sektoral, seperti di Jerman.

9. Berdasarkan klasifikasi jabatan (occupation), seperti di Inggris, Costa Rica, Mauritius dan beberapa negara Afrika Selatan.

FAKTOR PERTIMBANGAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM

Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah sifatnya berlaku umum di suatu daerah atau wilayah atau sektor atau jabatan. Karena sifat yang demikian maka dalam proses penetapannya perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang berpengaruh baik terhadap upah minimum itu sendiri maupun pengaruh yang ditimbulkan upah minimum.

Mempertimbangkan berbagai faktor yang berkaitan dengan upah minimum sangat penting. Sebab, kebijakan upah minimum yang ditempuh tidak hanya berpengaruh terhadap hubungan kerja tetapi juga mempengaruhi perekonomian secara makro dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Menurut ketentuan yang dimuat dalam Konvensi ILO No.131 Tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum Dengan Perhatian Khusus Pada Negara Sedang Berkembang Pasal 3 (belum diratifikasi) (Himpunan

konvensi ILO) dinyatakan bahwa: "Unsur-unsur dapat diletakkan kedalam pertimbangan penentuan tingkat upah minimum diharuskan sejauh memungkinkan atau sesuai dengan praktek nasional dan keadaan yang meliputi, kebutuhan buruh dan keluarganya dimasukkan dalam perhitungan umum tingkat upah di negara, biaya hidup, manfaat jaminan sosial dan standar hidup keluarga kelompok sosial lain, dan faktor ekonomi, meliputi kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan pencapaian keinginan mempertahankan kesempatan kerja tingkat atas.

Sejalan dengan ketentuan dalam konvensi tersebut penetapan upah minimum di Indonesia dilakukan dengan mempertimbangkan:

1. Kebutuhan Hidup Minimum; untuk mengetahui sampai sejauh mana upah minimum mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Kebutuhan hidup minimum ini digunakan sebagai tolok ukur daya beli upah minimum yang dicapai sekaligus sebagai target yang harus dicapai untuk suatu periode tertentu;

2. Indeks harga konsumen (inflasi): Mengetahui tingkat inflasi dimaksudkan untuk mengetahui perubahan harga-harga secara umum. Sebab jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam KHM juga merupakan jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam komponen inflasi, sehingga perubahan tingkat harga akan berpengaruh langsung terhadap daya beli;
3. Kemampuan perusahaan; Kemampuan rata-rata perusahaan perlu diketahui untuk melihat apakah dengan kenaikan upah minimum tertentu perusahaan masih mampu melaksanakannya;
4. Kondisi pasar kerja; Mengetahui kondisi pasar kerja sangat penting untuk melihat apakah ketetapan upah minimum tidak berdampak negatif terhadap kesempatan kerja dan penawaran tenaga kerja.
5. Upah yang berlaku secara regional dan di daerah yang berbatasan; Hal ini perlu dipertimbangkan agar ketetapan upah minimum yang diterbitkan, secara nyata menaikkan daya beli pekerja. Selain itu, penetapan upah minimum yang berbeda jauh dengan upah minimum daerah yang berbatasan dapat menjadi penarik atau pendorong terjadinya migrasi;
6. Perkembangan perekonomian dan income perkapita; Dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kenaikan pendapatan rata-rata masyarakat pada umumnya dan untuk menjaga agar upah minimum yang ditetapkan tidak melebihi income perkapita sehingga tidak terjadi penetapan upah minimum melebihi hasil kerjanya.
7. Tingkat pendidikan pekerja dan keterampilan pekerja.

PERKEMBANGAN UPAH MINIMUM

Seminar Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang diselenggarakan oleh Dept. Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi bekerjasama dengan Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI) dan Fried Ebert-Stiftung serta diikuti unsur pengusaha buruh, pemerintah dan Universitas/Cendekiawan telah menyetujui dasar-dasar HIP serta sarana-sarana pelaksanaannya sebagai penentuan kebijaksanaan pemerintah. Dalam kesimpulan seminar tersebut adalah mengenai sarana dari pelaksanaan HIP yang salah satunya memuat

beberapa masalah khusus yang didalamnya adalah: 1) masalah pengupahan, dan 2) masalah mogok dan penutupan perusahaan. Untuk terciptanya Hubungan Industrial Pancasila yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, dilaksanakannya syarat-syarat kerja yang menjadi hak pekerja oleh pengusaha Bagian syarat kerja dimaksud salah satunya adalah dipenuhinya upah pekerja oleh pengusaha yang sesuai dengan kebutuhan pekerja dan keluarganya.

Dalam memenuhi tuntutan tersebut terutama dan kalangan buruh menuntut adanya standard upah yang dapat mencukupi kehidupan dan keluarganya.

Dalam memenuhi tuntutan tersebut terutama dan kalangan buruh menuntut adanya standard upah yang dapat mencukupi kehidupan dan keluarganya. Untuk itu tahun 1974 atas dasar surat Kepala Kantor Daerah Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi dan Surat Gubernur Jawa Barat, Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan telah menetapkan Surat Keputusan No. 853/Kpts/Men/1974

tentang Penetapan Upah Minimum di perusahaan tekstil dikotamadya Bandung, Kabupaten Bandung kotamadya Bogor, kabupaten Bekasi dan kabupaten Tangerang.

Pada tahun 1975 atas dasar usulan Dewan Penelitian dan Pengupahan Daerah Palembang melalui Gubernur Propinsi Sumatera Selatan dengan tanggal 27 Februari 1975 No. 3/DPPD/1975, maka Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja telah menetapkan Surat Keputusan No. Kpts-31/DP/1975 tentang Penetapan Upah Minimum Pekerja Harian Tetap pada Perusahaan Pertekstilan/Pertenunan di daerah Sumatera Selatan. Atas dasar usulan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah melalui Gubernur Propinsi Jambi dengan suratnya No. 762/V/KESRA-75 tanggal 14 Mei 1975, Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja telah menetapkan Keputusan No. Kpts.57/DP/1975 tentang Penetapan Standard Upah Minimum untuk buruh harian dan bulanan di Perusahaan Nasional dan Asing di Propinsi Jambi.

Selanjutnya pada tahun 1975 atas dasar usulan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah melalui Gubernur Lampung dengan surahnya No. B/4364/V.1/76 tanggal 22 April 1976, maka Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja menetapkan Keputusan No. Kep 997/MEN/DP/1976 tentang Penetapan Upah Minimum Buruh Harian lepas pada perusahaan pemborong bidang bangunan di Daerah Propinsi Lampung. Dan selanjutnya diikuti Propinsi Sumatera Selatan tentang Penetapan upah minimum untuk pekerja harian tetap sektor penebangan kayu, dan penetapan upah minimum pekerja regional se-Sumatera Utara.

Pada tahun 1977 Dirjen Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja menetapkan upah minimum:

1. Upah Minimum di sektor prrkebunan swasta di Jawa Barat dengan Keputusan No. Kep-01/MEN/DP/1977 tanggal 8 Januari 1977.
2. Upah Minimum Buruh di perusahaan Swasta di Jawa Tengah dengan Keputusan No. Kep-17/MEN/DP/1977 tanggal 16 Maret 1977.

3. Upah Minimum pekerja harian di perusahaan Rokok kretek di Bali dengan Keputusan No. Kep-19/MEN/DP/77 tanggal 14 April 1977.
4. Upah Minimum di sektor perusahaan pabrik Biscuit, Roti dan Kue di Jawa Barat dengan Keputusan No. Kep-25/MEN/DP/77 tanggal 25 April 1977.
5. Upah Minimum pekerja harian di sub sektor industri makanan dalam kaleng di Bali dengan Keputusan No. Kcp-26/MEN/DP/1977 tanggal 23 April 1977.
6. Upah Minimum pekerja harian di sektor konstruksi bangunan di Sulawesi Selatan dan Tenggara dengan Keputusan No. Kep-27/MEN/DP/1977 tanggal 23 April 1977.
7. Upah Minimum pekerja harian pada sub sektor industri minyak kelapa di daerah Sulawesi Utara dengan Keputusan Dirjen No. Kep 28/MEN/DP/1977 tanggal 29 April 1977; dan
8. Upah Minimum buruh harian di perusahaan swasta sektor hasil bumi di daerah NTB dengan Keputusan

Dirjen No. Kep-29/MEN/DP/1977
tanggal 3 Mei 1977.

Penetapan upah minimum tersebut diatas belum didasarkan pada peraturan Undang-Undang tetapi baru didasarkan kewenangan yang diiniliki yaitu berdasarkan tugas dan fungsi Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah. Sejalan dengan perkembangan ekonomi yang diupayakan kearah stabilitas yang makin mantap maka pengaturan perlindungan upah perlu diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan. Atas daaar tersebut maka ditetapkan PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang sejalan dengan berlakunya UU No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja. Dalam PP No. 8 tahun 1981 ditegaskan pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dan pengusaha kepada pekerja untuk sesuatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilaksanakan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu persetujuan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara

pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan untuk pekerja sendiri dan keluarganya.

Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa upah merupakan imbalan atas pekerjaan atau Jasa yang diberikan oleh pekerja. Penetapan besarnya upah dapat dilakukan melalui persetujuan antara pekerja dengan pengusaha dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau dalam Kesepakatan Kerja Bersama. Untuk hal tertentu (upah minimum) penetapannya dilakukan melalui peraturan perundangan. Untuk keseragaman dalam menangani permasalahan yang mungkin timbul sebagai akibat pelaksanaan PP No. 8 tahun 1981 tentang perhitungan upah, maka ditetapkan Surat Edaran No-Se-01/MEN/1982, hal tersebut dimaksudkan supaya adanya satu kesatuan pengertian yang perlu di perhatikan sebagai pedoman terutama bagi petugas dilapangan. Ditambahkan penjelasan pcngaturan upah minimum akan diatur tersendiri (menurut PP 8/81). Penetapan upah minimum dasar hukum mulai PMTK 05/89, kemudian tahun 1990; tahun 1996; tahun 97

Upah yang diterima pekerja merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya tetapi dalam kenyataannya masih terdapat tingkat upah yang belum dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal. Untuk itu ditetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. PER 05/MEN/98 tentang upah minimum. Upah minimum adalah upah pokok terendah belum termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja. Dengan adanya pengaturan tersebut maka diharapkan secara nyata akan meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarganya. Dalam Permenaker No-05/MEN/98 pasal 7," Pengusaha wajib mentaati upah minimum," dengan adanya ketentuan tersebut, maka upah minimum menjadi normatif yang diberikan sanksi atas pelanggaran. Sanksi tersebut mengacu pada pasal 17 ayat (2) UU No. 14 tahun 1969 dengan ancaman pidana atau dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,-. Tetapi didalam ketentuan normatif tersebut terdapat kelemahan yang menyebabkan	perusahaan melaksanakan upah minimum. Padahal tujuannya untuk menetapkan upah terendah yang boleh dibayarkan kepada pekerja, dengan kata lain upah minimum boleh ditetapkan sepanjang tidak boleh rendah dan upah minimum. Akibat melaksanakan kewajiban tersebut upah minimum menjadi upah standard. Namun , didalam pelaksanaan dilapangan ternyata yang dimaksud dengan pengertian upah minimum adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap, maka apabila dilaksanakan dengan ketentuan, segala pemberian tidak boleh dikurangi sehingga upah yang dibayarkan pengusaha menjadi sangat besar. Oleh karena itu, ketentuan Permenaker No-05/MEN/89 diubah dengan Permenaker No. Per-01/Men/90 yang menyatakan bahwa upah minimum adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75 % dari Upah Minimum. Sebagai tolak ukur penetapan upah minimum selama Pembangunan Jangka Panjang Pertama (PJPT 1) adalah KFM yang komponen dan besarnya ditujukan bagi pekerja lajang dan ditetap-
--	--

kan pada tahun 1956. Untuk lebih meningkatkan pertumbuhan ekonomi dalam PJPT Kedua dan dalam upaya meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, produktif dan efisien yang hanya bisa dicapai melalui peningkatan etos kerja dan produktivitas melalui kualitas kebutuhan hidup pekerja dengan jalan meningkatkan kebutuhan hidup dasar pekerja. Untuk itu melalui Kepmenaker No. 81/MEN/1995 tentang Kebutuhan Hidup Minimum standard KFM diganti	menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang nilai absolut KHM adalah sekitar 20 % diatas nilai KFM. Banyak perbedaan prinsip antara KFM dan KHM antara lain nilai kebutuhan kalori dinaikan dari 2600 menjadi 3000 kalori per hari, kebutuhan wanita masuk di dalam perhitungan KHM yang sebelumnya tidak dihitung, kebutuhan bacaan, perkembangan kualitas Kebutuhan seperti listrik, sepatu, kasur rekreasi dan sebagainya.****
---	--

KONVENSI ILO NO. 169 TAHUN 1989
MENGENAI MASYARAKAT (ORANG-ORANG) PRIBUMI DAN SUKU ADAT
(ILO CONVENTION NO. 169 CONCERNING INDIGENOUS AND TRIBAL PEOPLES/ITPs)

Oleh Dra. Erwina WH

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang memiliki ribuan kepulauan dengan berbagai macam suku/komunitas dengan beragam adat istiadat, budaya dan bahasa. Keragaman dan kemajemukan suku/komunitas ini harus tetap dijaga kelestariannya dengan cara memberikan pembinaan dalam kehidupan sosial mereka.

Yang perlu mendapat perhatian dari keragaman suku/komunitas adat ini, adalah suku adat yang wilayah tempat tinggalnya tidak terjangkau oleh ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga menyebabkan mereka menjadi suku yang terasing. Saat ini bagi suku terasing, Pemerintah memberikan identitas kepada mereka sebagai kelompok masyarakat adat terpencil, dan kelompok masyarakat ini diyakini berbeda dengan yang disebut sebagai *indigenous people*.

Untuk memberikan perlindungan kepada kelompok masyarakat ini maka pemerintah melalui Keputusan Presiden No. 111 tahun 1999 tentang Pembinaan Kesejahteraan Sosial Komunitas Adat Terpencil, telah

telah memberikan pengertian yang jelas yang dimaksud dengan komunitas adat terpencil atau dikenal dengan sebutan masyarakat terasing adalah kelompok sosial budaya yang bersifat lokal dan terpencar serta kurang atau belum terlihat dalam jaringan dan pelayanan baik sosial, ekonomi maupun politik.

Ciri-ciri komunitas adat terpencil yaitu :

- a. berbentuk komunitas kecil, tertutup dan homogen;
- b. pranata sosial bertumpu pada hubungan kekerabatan;
- c. pada umumnya terpencil secara geografi dan relatif sulit dijangkau;
- d. pada umumnya masih hidup dengan sistem ekonomi subsistem;
- e. peralatan dan teknologinya sederhana;
- f. ketergantungan pada lingkungan hidup dan sumber daya alam setempat relatif tinggi;
- g. terbatasnya akses pelayanan sosial, ekonomi dan politik.

Sehubungan dengan hal tersebut yang perlu mendapat perhatian bahwa Pemerintah tidak boleh melakukan diskriminasi kepada kelompok masyarakat ini.

Regulasi/kebijakan dan program kegiatan yang diberikan oleh Pemerintah baik Pusat maupun Daerah harus dapat memberikan perubahan dan kemajuan bagi kehidupan masyarakat ini baik secara sosial ekonomi dan budaya, sebagaimana diamanatkan oleh Konvensi ILO No. 169.

KONVENSI ILO NO. 169

Pada Sidang Perburuhan Internasional (*International Labour Conference/ILC*) ke-76 tahun 1989 di Jenewa telah disahkan Konvensi ILO No. 169 mengenai masyarakat (orang-orang) pribumi dan suku adat (*Ilo convention no. 169 concerning indigenous and tribal peoples/ITPs*).

Konvensi ILO No. 169 ini merupakan penyempurnaan dari Konvensi ILO No. 107 yang disahkan pada tahun 1957.

Konvensi ILO No. 107 ini merupakan konvensi internasional pertama yang memberikan perlindungan kepada masyarakat pribumi dan suku adat, namun dalam kehidupannya mereka sering terabaikan dan mengalami perubahan sosial. Ketentuan umum yang diatur di dalam konvensi ILO No. 107 adalah :

- a. perlindungan melalui pendekatan integrasi;
- b. hak-hak mereka sebagai manusia (Hak-Hak Asasi Manusia) dan hak atas tanah;

- c. tanggung jawab pemerintah untuk melakukan koordinasi dan kegiatan yang sistematis;
- d. kerjasama antara Negara dan masyarakat pedalaman;
- e. pengembangan promosi.

Ketentuan khusus antara lain :

- a. keuntungan dari hak-hak dan kesempatan yang sama dibawah hukum nasional sebagai bagian dari masyarakat negara;
- b. kesempatan untuk membangun secara penuh sosial budaya mereka (inisiatif yang dimiliki oleh mereka);
- c. langkah khusus untuk melindungi mereka dari kelembagaannya, masyarakat, kekayaan alam (property) dan tenaga kerja;
- d. keikutsertaan mereka dalam pemilihan kelembagaan.

Konvensi ILO No. 107 tahun 1957 telah diratifikasi oleh 18 (delapan belas) negara yaitu Angola, Bangladesh, Belgia, Cuba, Egipt, El Salvador, Ghana, Guinea Bissau, Haiti, India, Iraq, Malawi, Pakistan, Panama, Portugal, Republik Dominika, Republik Arab Syiria, dan Tunisia.

Mengingat perkembangan jaman dan terjadi beberapa perubahan sosial maka pada Sidang ILC ke 76 tahun 1989, beberapa ketentuan yang diatur di dalam Konvensi ILO No. 107

yang dianggap tidak memberikan perlindungan kepada masyarakat pribumi dan suku adat ini disempurnakan dan disahkan menjadi Konvensi ILO No. 169.

Struktur Konvensi ILO No. 169 terdiri dari :

A. Kebijakan Umum

Di dalam kebijakan umum ini diatur mengenai prinsip dasar dan kondisi yang harus diperhatikan oleh Pemerintah atau Negara dalam memperlakukan kelompok masyarakat pribumi dan suku adat ini, antara lain :

- Hak asasi manusia dan kebebasan dasar tanpa diskriminasi;
- Hak masyarakat pribumi dan suku adat, termasuk hak untuk mendapatkan identitas diri (*right to self-identification*)
- Perhatian untuk adat, budaya, kebijakan, norma/nilai masyarakat pribumi dan suku adat/ITPS;
- Hak untuk memutuskan yang menjadi prioritas utama kehidupan sosial mereka.

B. Isu Pokok

Materi yang diatur di dalam konvensi adalah :

1. hak kepemilikan lahan/wilayah dan sumber-sumber alam dan sumber daya manusia yang terkandung di dalamnya (*lands*);
2. rekrutmen dan kondisi ketenagakerjaan (*recruitment and condition of employment*), termasuk perlindungan, pengupahan (hak dan kewajiban);
3. pelatihan kejuruan, kerajinan tangan dan industri di daerah pedesaan (*vocational training, handicrafts and rural industries*) harus memperhatikan kondisi ekonomi, sosial budaya dan teknologi tradisional serta karakteristik masyarakat;
4. jaminan sosial dan kesehatan (*social security and health*) yang mencakup seluruh anggota masyarakat dengan tetap memperhatikan pemeliharaan kesehatan tradisional;
5. pendidikan dan peralatan komunikasi (*education and means of communication*) ditujukan untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan tetap memperhatikan latar belakang, pengetahuan dan teknologi, system nilai dan aspirasi sosial ekonomi dan budaya;
6. hubungan dan kerjasama lintas batas (*contacts and co-operation across borders*) termasuk kegiatan ekonomi, sosial, budaya dan spritual serta lingkungan.
- 7.

B. Administrasi dan Ketentuan lain.

Pemerintah atau Negara berkewajiban untuk menetapkan semacam lembaga atau agency yang bertugas untuk mengurus program-program kegiatan yang berpengaruh pada kelompok masyarakat pribumi dan suku adat.

Konvensi ILO No. 169 tahun 1989 telah diratifikasi oleh 17 (tujuh belas) negara yaitu Argentina, Bolivia, Brazil, Colombia, Costa Rica, Denmark, Dominika, Ekuador, Fiji, Guatemala, Honduras, Mexico, Nederland, Norwegia, Paraguay, Peru dan Venezuela.

Perbedaan utama dari Konvensi ILO No. 107 dan No. 169

Konvensi ILO No. 107	Konvensi ILO No. 169
a. diasumsikan bahwa masyarakat pedalaman dan suku pribumi asli adalah masyarakat yang sering berpindah tempat serta tertinggal jauh dari modernisasi.	a. ditemukan dan dipercayai sebagai masyarakat yang bertempat tinggal tetap tidak berpindah tempat;
b. merujuk kepada istilah "masyarakat"	b. merujuk kepada istilah "orang-orang", sebagai upaya untuk memberikan identitas kepada orang pedalaman;
c. mencakup "integrasi"	c. pengakuan dan perhatian pada budaya dan etnik.

KONVENSI DASAR ILO

Pemerintah Indonesia telah meratifikasi 8 (delapan) konvensi dasar ILO dan dibagi dalam 4 kelompok yaitu :

1. Kelompok Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan No. 105);

a. Konvensi ILO No. 29 tentang Kerja Paksa atau Wajib Kerja (*Forced Labour*) yang diratifikasi dengan Stbl. No. 26, 1933.

- menjamin penghapusan segala bentuk penggunaan kerja paksa atau wajib kerja dalam segala bentuknya;
- kerja paksa dapat dilakukan dalam waktu peralihan dan untuk keperluan umum saja.
- tidak dikategorikan sebagai kerja paksa untuk pekerjaan :
 - pemaksaan berdasarkan undang-undang wajib militer;
 - pekerjaan yang dilakukan merupakan kewajiban sebagai warga negara;
 - pekerjaan yang diharuskan berdasarkan perintah pengadilan;
 - pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan darurat seperti dalam keadaan bencana yang mengancam atau membahayakan kehidupan dan keselamatan sebagian atau seluruh penduduk. Termasuk dalam kategori ini adalah apabila negara dalam keadaan perang.

b. Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa (*The Abolition of Forced Labour*) yang diratifikasi dengan UU No. 19 Tahun 1999.

- Larangan kepada pemerintah untuk tidak memanfaatkan segala bentuk kerja paksa sebagai :
 - alat penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman atas pemahaman atau pengungkapan pandangan politik atau ideologi yang bertentangan dengan sistem politik, sosial dan ekonomi yang berlaku;
 - cara mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja untuk tujuan pembangunan ekonomi;
 - alat untuk mendisiplinkan pekerja;
 - hukuman atas keikutsertaan dalam pemogokan;
 - cara melakukan diskriminasi atas dasar ras, sosial, kebangsaan atau agama.

2. Kelompok Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98);

a. Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) yang diratifikasi dengan Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998.

- pelaku hubungan industrial berhak untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi lain tanpa pengaruh pihak lain;
- organisasi pekerja/buruh berhak membuat anggaran dasar, bebas menentukan wakilnya serta mengelola organisasinya;
- pemerintah harus mencegah adanya campur tangan yang dapat membatasi pelaksanaan hak ini;
- organisasi ini tidak dapat dibubarkan atau dilarang melakukan kegiatannya oleh pemerintah.

b. Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama (*Right to Organize and Collective Bargaining*) yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956.

- pekerja/buruh harus memperoleh cukup perlindungan dari tindakan diskriminasi anti serikat pekerja berkaitan dengan pekerjaannya;
- serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha harus mendapat perlindungan atas campur tangan oleh masing-masing pihak.

3. Kelompok Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan No. 111)

a. Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value) yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957.

- remunerasi mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan tambahan pendapatan lainnya;
- dibayarkan oleh pengusaha secara langsung atau tidak langsung, secara tunai atau natura kepada pekerja sehubungan dengan pekerjaannya;
- kesamaan remunerasi bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya merujuk kepada nilai remunerasi yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

b. Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (Discrimination in Respect of Employment and Occupation) yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1999.

- diskriminasi meliputi :
pembedaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, politik, kebangsaan yang berakibat mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
- pekerjaan dan jabatan meliputi juga kesempatan mengikuti pelatihan ketrampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu dan syarat-syarat serta kondisi kerja.

4. Kelompok Anak Bekerja (Konvensi ILO No. 138 dan No. 182).

a. Konvensi ILO No.138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (*Minimum Age for Admission to Employment*) yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 1999.

- Setiap negara menetapkan usia minimum untuk bekerja;
- Indonesia menetapkan usia minimum untuk bekerja adalah 15 tahun;
- konvensi ini wajib diberlakukan pada usaha-usaha pertambangan dan penggalian, pengolahan, bangunan, listrik, gas dan air, perusahaan sanitari, pengangkutan, pergudangan dan perhubungan;

- pengecualian bagi anak di bawah usia 15 tahun untuk dapat bekerja dengan berbagai persyaratan yaitu tidak berbahaya bagi kesehatan dan perkembangan mereka, serta tidak mengganggu proses belajar anak.

b. Konvensi ILO No. 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (*The Prohibition and Immediate Action for the Worst Forms of Child Labour*) yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 2000.

- pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak;
- anak dalam konvensi ini adalah 18 tahun;
- pekerjaan terburuk adalah :
 - segala bentuk perbudakan, perdagangan anak, kerja paksa, termasuk pengerahan anak yang dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
 - pemanfaatan anak untuk pelacuran dan produksi serta pertunjukan pornografi;
 - pemanfaatan anak untuk kegiatan produksi dan perdagangan obat-obat terlarang;

- pekerjaan yang sifat dan lingkungannya membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak.

- dalam menyusun program pelaksanaan konvensi ini, agar memperhatikan situasi khusus anak perempuan.

KONVENSI ILO NO. 169 DAN KONVENSI DASAR ILO

Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 169 namun telah mengesahkan 8 konvensi dasar ILO yang merupakan hak dasar pekerja dan berkaitan dengan materi konvensi ILO No. 169, serta pemberdayaan masyarakat komunitas adat terpencil di Indonesia maka tanggung jawab Pemerintah di sektor ketenagakerjaan untuk melindungi masyarakat pribumi dan suku adat harus sesuai dengan 8 konvensi dasar ILO yaitu :

1. wajib mengesahkan langkah-langkah khusus untuk menjamin perlindungan yang efektif sehubungan dengan rekrutmen tenaga kerja dan kondisi ketenagakerjaan;
2. mencegah adanya diskriminasi (hak kesempatan bekerja, kondisi kerja, pengupahan, kesehatan dan bantuan sosial, kebebasan berserikat dan perundingan atas upah dengan pekerja yang lain);

3. menjamin bahwa masyarakat pribumi dan suku adat dapat memperoleh informasi penuh atas hak-hak mereka sebagai pekerja;
4. mempromosikan dan menguatkan kegiatan ekonomi serta memberikan bantuan keuangan dan dukungan teknis bagi masyarakat pribumi dan suku adat.
5. pelayanan kesehatan bagi masyarakat pribumi dan suku adat.

Oleh karena itu tidak boleh ada diskriminasi bagi siapapun termasuk masyarakat pribumi dan suku adat terpencil, karena mereka sesungguhnya adalah bagian dari warga negara Indonesia. Di bidang ketenagakerjaan, mereka juga harus mempunyai akses yang sama untuk memperoleh pekerjaan guna memperoleh kehidupan yang layak.

KESIMPULAN

Untuk memberikan perlindungan bagi suku/komunitas adat terpencil, Pemerintah bekerjasama dengan Pemerintah Daerah perlu melakukan sosialisasi kepada semua

pihak untuk memberikan perlindungan kepada kelompok masyarakat ini namun dengan tetap memelihara dan menjaga kebudayaan mereka yang menjadi ciri khas dari suku adat ini.

Selain itu Pemerintah juga berkewajiban untuk memberdayakan komunitas masyarakat ini melalui program kegiatan antara lain pemberian pendidikan, pemberdayaan ekonomi sosial dan budaya, serta perbaikan lingkungan hidup. Kebijakan/regulasi yang dibuat oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah mampu memberikan perlindungan kepada mereka sebagaimana layaknya warga Negara yang lain yang juga dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 mengingat mereka juga warganegara Indonesia. Oleh karena itu tidak boleh ada diskriminasi bagi siapapun termasuk masyarakat adat terpencil. Demikian pula di bidang ketenagakerjaan, mereka juga harus mempunyai akses yang sama untuk memperoleh pekerjaan guna memperoleh kehidupan yang layak, sebagaimana diamanatkan oleh pasal 27 ayat (2) UUD 1945. *****