

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Sahat, SH, M.Hum

Kaedah Hukum Tunjangan Hari Raya

Umar Kasim, SH, MH, Sp.N

Tinjauan Hukum “Bipartit”

Bambang Adi I.B, SH

**Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Penyusunan
Peraturan Daerah Bidang Ketenagakerjaan**

Kadino BS, UK

**Dinamika Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa
Pemerintah (II)**

**BIRO HUKUM
DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
Tahun 2009**

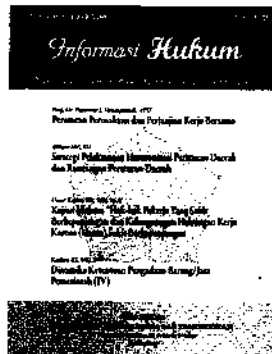
Tim Redaksi :

Penanggungjawab
Sunarno, SH, MH

Penyunting/Editor
Sahat Sinurat, SH, M.Hum
Paksi Seto, SH, M.Hum
Edward Feco P, SH

Sekretariat
Kadino BS
Yati Noviati, B.Sc
Dadang Mulyana

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



Redaksi mengundang para penulis yang kreatif untuk menyumbangkan pikirannya pada info Hukum. Redaksi berhak menambahkan/mengurangi/memperbaiki tulisan/artikel/karya sepanjang tidak mengubah materinya. Tulisan/artikel/karya yang dimuat akan diberi imbalan.

Pengantar Redaksi

Info Hukum Volume XI Nomor 4, Agustus Tahun 2009 ini merupakan edisi khusus yang menampilkan sejumlah tulisan menarik, antara lain topik mengenai Kaedah Hukum Tunjangan Hari Raya, yang membahas Kaedah Hukum Tunjangan Hari Raya sehubungan dengan diberlakukannya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dimana Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai Tunjangan Hari Raya. Selanjutnya mengenai Bipartit, Tinjauan Hukum Mengenai LKS-Bipartit dan Lembaga Perundingan Bipartit secara komperhensif. Selanjutnya info mengenai Hal-hal yang Perlu Diperhatikan Dalam Penyusunan Peraturan Daerah Bidang Ketenagakerjaan yang akhir-akhir ini ramai dibicarakan pelaku dunia usaha. selanjutnya Dinamika Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Bag. II).

Kami berharap bahwa materi yang disajikan dalam edisi ini dapat menambah wawasan para pembaca sebagai bagian pembangunan hukum ketenagakerjaan. Tim Redaksi berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun.

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

KAEDAH HUKUM TUNJANGAN HARI RAYA

Oleh : Sahat

1. Pengantar

Indonesia, sebagai negara dan bangsa yang dibangun dan dibentuk berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, masyarakatnya setiap tahun merayakan hari raya keagamaan dan pelaksanaannya disesuaikan dengan agama yang dianut. Perayaan hari raya keagamaan sesungguhnya telah ada sebelum Indonesia merdeka, kemudian berkembang seiring perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi serta transportasi. Perkembangan tersebut, menjadikan perayaan hari keagamaan disamping memperingati hari raya keagamaan juga sekaligus berfungsi sebagai hari silaturahmi antara sanak keluarga, teman seprofesi, serta sebagai waktu melakukan wisata/rekreasi bagi keluarga. Sehingga pelaksanaan perayaan hari raya keagamaan sangat memerlukan adanya biaya tambahan.

Pekerja sebagai bagian dari masyarakat, sekaligus mitra pengusaha dalam pelaksanaan proses produksi barang maupun jasa, juga sangat memerlukan adanya biaya tambahan untuk pelaksanaan hari raya keagamaannya.

Pekerja sebagai bagian dari masyarakat, sekaligus mitra pengusaha dalam pelaksanaan proses produksi barang maupun jasa, juga sangat memerlukan adanya biaya tambahan untuk pelaksanaan hari raya keagamaannya. Oleh karena, pekerja merupakan mitra pengusaha, maka pengusaha perlu untuk memberikan bantuan dalam bentuk tunjangan hari raya bagi pekerjanya, yang dilakukan sekali dalam setahun, yang merupakan tambahan pendapatan di luar gaji atau upah.

Adanya tunjangan hari raya, awalnya merupakan bantuan pengusaha kepada pekerja, karena pengusaha menyadari upah yang diberikan belum dapat mencukupi untuk biaya hidup sekeluarga. Oleh karena bantuan tersebut telah berlangsung berulang-ulang pada setiap menjelang hari raya keagamaan, maka bantuan tersebut menjadi suatu kebiasaan. Sehingga, bila pengusaha tidak memberikan tunjangan hari raya keagamaan hal tersebut dapat menimbulkan keresahan pekerja. Keresahan tersebut dalam prakteknya berkembang dan berujung kepada mogok kerja atau unjuk rasa pekerja.

Dari kondisi di atas, pemerintah melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994, merasa perlu untuk mengatur pemberian tunjangan hari raya keagamaan. Dalam Permenaker tersebut diatur pemberian tunjangan hari raya sebagai kewajiban bagi pengusaha dan apabila pengusaha tidak memberikannya dapat dikenai hukuman sebagaimana diatur Pasal 17 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja,¹ dengan ancaman hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah), sebagai tindak pidana pelanggaran. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam ketentuan Penutupnya, mengatur bahwa beberapa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dinyatakan tidak berlaku, antara lain: Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.² Dengan berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut timbul permasalahan hukum yang terkait dengan kedudukan hukum Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994.

Apakah masih mempunyai kekuatan hukum mengikat atau tidak. Pertanyaan tersebut timbul sehubungan dengan payung hukum atau dasar hukum ditetapkannya Permenakertrans No. PER-04/MEN/1994, adalah UU. No. 14 Tahun 1969.

Berdasarkan hal tersebut, kami mengajak sidang pembaca mendiskusikan kedudukan hukum pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan. Dengan harapan dapat menyamakan persepsi dan sekaligus menemukan solusinya.

2. Kaidah Hukum Tunjangan Hari Raya

Sejak tahun 2003³ adanya perbedaan penafsiran mengenai dasar hukum pemberian tunjangan hari raya. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap upaya pembinaan dan penyelesaian masalah yang terkait dengan tunjangan hari raya. Permasalahan hukum tersebut terkait dengan dicabutnya UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, sebagai dasar hukum diterbitkannya Permenaker No PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

¹ Pasal 2 jo Pasal 8 Permenaker No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan.

² Pasal 192 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Ada 6 ordonansi dan 6 UU dinyatakan tidak berlaku.

³ Mulai berlakunya UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003.

Dan sesuai aturan peralihan UU Ketenagakerjaan, mengatur bahwa "semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan baru berdasarkan undang-undang ini".⁴ Berdasarkan ketentuan peralihan dan substansi UU Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai tunjangan hari raya. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan hari raya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga tidak dapat dibuat peraturan pelaksanaan mengenai tunjangan hari raya.

Berdasarkan hal tersebut timbul pertanyaan, apakah ketentuan mengenai tunjangan hari raya sebagaimana diatur Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003; bagaimana pemberlakuan Permenaker tersebut apakah bersifat wajib dalam arti ada sanksi pidananya (tindak pidana pelanggaran) atau tidak, serta bagaimana sifat hukum tunjangan hari raya keagamaan di kaitkan dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Pengaturan mengenai pemberian tunjangan hari raya sebelum dikeluarkannya atau ditetapkannya Permenaker No. PER-04/MEN/1994, pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja pada perusahaan swasta dimaksudkan sebagai bantuan pengusaha yang diberikan setiap tahun kepada pekerja pada saat menjelang perayaan hari raya. Hal tersebut dapat kita lihat pertimbangan filosofis dan sosial dari beberapa Keputusan Menteri mengenai tunjangan hari raya, yaitu:

- a. Untuk keperluan perayaan hari raya yang akan datang dipandang perlu untuk memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta baik nasional maupun asing.⁵
- b. Keadaan pada waktu sekarang tidak jauh berbeda dengan keadaan pada tahun 1970, karena itu ketentuan-ketentuan yang berlaku pada tahun 1970 dapat dipergunakan lagi;⁶
- c. Untuk pengeluaran pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja-pekerja di perusahaan swasta tahun 1972 pada umumnya dapat dianggap sudah tersedia, oleh karena itu untuk tahun 1972 ini sudah dapat dikeluarkan peraturan pemberian tunjangan hari raya Lebaran/Natal/Tahun Baru.⁷

⁴ Pasal 191 UUK No. 13 Tahun 2003.

⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 16 Tahun 1968 tanggal 20 Nopember 1968.

⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 189 Tahun 1971 tanggal 19 Oktober 1971.

⁷ Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 2/Perat/SK.1972, tanggal 7 Oktober 1972.

Berdasarkan Keputusan Menteri ini, Pemerintah berencana untuk tahun yang akan datang tidak akan mengeluarkan peraturan tentang pemberian tunjangan hari raya bagi pekerja di perusahaan swasta, sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah untuk tidak memberikan lagi tunjangan hari raya kepada PNS, maka untuk menjaga keseragaman kebijaksanaan pemerintah pada tahun-tahun yang akan datang tidak lagi mengatur dan mewajibkan pemberian tunjangan hari raya di perusahaan swasta.

Adanya klausul ini dapat disimpulkan bahwa pada awalnya PNS juga mendapatkan tunjangan hari raya.

d. Masyarakat Indonesia merupakan masyarakat pemeluk agama yang setiap tahunnya merayakan hari raya keagamaan sesuai dengan agamanya masing-masing, sehingga untuk merayakan hari tersebut pekerja memerlukan biaya tambahan, dan sudah sewajarnya pengusaha memberikan tunjangan hari raya keagamaan untuk menciptakan ketenangan usaha, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keseragaman mengenai pemberian tunjangan hari raya.⁸ Dari keempat data di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pemberian tunjangan hari raya keagamaan merupakan perbuatan yang berlangsung secara ajeg, tetap, terulang di lingkungan perusahaan. Hal tersebut dalam ilmu hukum dikenal dengan istilah kebiasaan. Kebiasaan merupakan salah satu sumber hukum,⁹ yaitu kita dapat menemukan atau menggali hukumnya.¹⁰ Perlu diketahui bahwa pemberian tunjangan hari raya, tidak hanya pada perusahaan swasta, tetapi juga berlaku di lingkungan Pegawai Negeri.	Sehubungan dengan adanya kebijakan pemerintah untuk tahun-tahun mendatang (setelah tahun 1972) berdasarkan Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.2/Print/SK.1972, pemerintah tidak memberikan tunjangan hari raya kepada Pegawai Negeri, dan untuk keseragaman kebijaksanaan Pemerintah pada tahun-tahun yang akan datang tidak lagi mengatur dan mewajibkan pemberian tunjangan hari raya di perusahaan swasta. Sebagai tindak lanjut kebijakan tersebut, Pemerintah pada tanggal 27 Nopember 1977 mengeluarkan Surat Edaran¹¹ yang ditujukan kepada semua pengusaha di Indonesia, mengemukakan bahwa persoalan tunjangan hari raya sudah ada sejak puluhan tahun, dapatlah kiranya dianggap bahwa pelaksanaannya sudah diperhitungkan oleh setiap pengusaha yang ada di Indonesia. Begitu pula buruh-buruh dapat beranggapan bahwa pembayaran itu sudah merupakan hak mereka. Oleh karena itu sudah wajar bilamana dihapuskan tunjangan hari raya, ada suatu pemberian atau pengganti dari tunjangan tersebut.
--	--

⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, tanggal 16 September 1994.

⁹ Prof Dr. Sudikno Metokusumo, SH, Penemuan Hukum sebuah Pengantar, hal 48, Liberty, Yogyakarta, 2006, mengemukakan bahwa sumber hukum adalah peraturan perundang-undangan, hukum kebiasaan, yurisprudensi, perjanjian internasional barulah doktrin.

¹⁰ Prof Dr. Sudikno Metokusumo, SH, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, hal 83, Liberty, Yogyakarta, 2005.

¹¹ Surat Menteri Tenaga Kerja No.2877/M/1972 tanggal 27 Nopember 1972, perihal Pengganti Tunjangan Hari Raya, yang ditujukan kepada semua Pengusaha di Indonesia.

Bentuk dari penggantian diserahkan kepada pengusaha setelah diadakan permusyawaratan dengan serikat buruh yang ada di perusahaan yang bersangkutan, atau bila tidak ada serikat buruh dengan wakil-wakil buruh/karyawan. Lebih lanjut pemerintah mengajukan beberapa alternatif untuk membantu perusahaan menetapkan pilihan sebagai pengganti pemberian tunjangan hari raya, yaitu:

- a. Memberikan kenaikan upah;
- b. Memberikan bonus tahunan;
- c. Memperbaiki syarat-syarat kerja lainnya yang secara langsung dapat dirasakan oleh buruh;
- d. Memperbaiki jaminan sosial serta kesejahteraan buruh, termasuk peningkatan simpanan yang dapat diambil pada waktu-waktu tertentu;
- e. Gabungan dari hal-hal tersebut di atas.

Dimana bila salah satu dari alternatif dipilih maka perhitungannya harus demikian rupa, sehingga keseluruhan pengganti pemberian tersebut sekurang-kurangnya sama nilainya dengan tunjangan hari raya yang pernah diberikan.

Beberapa tahun kemudian, pemerintah menerbitkan Surat Edaran¹² tentang Tunjangan Hari Raya, yang memuat:

1. Agar masalah tunjangan hari raya tidak selalu timbul dan sebagai salah satu usaha pendidikan bagi pekerja, maka diwaktu yang akan datang perlu dipikirkan suatu cara yang baik untuk mengkaitkan pemberian tunjangan hari raya dengan produktivitas dalam bentuk jasa produksi atau bonus yang pembayarannya diatur pada saat menjelang hari raya.
2. Dalam rangka mengantisipasi dan menghindari masalah yang mungkin timbul menjelang hari raya Idul Fitri Tahun 1993, disampaikan pedoman sebagai berikut:
 - a. Apabila tunjangan hari raya telah diatur dalam peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama, maka hendaknya semua pihak tetap berpegang pada ketentuan yang telah diatur.
 - b. Apabila peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama belum mengatur pemberian tunjangan hari raya, maka pemberian tunjangan hari raya agar dirundingkan melalui musyawarah untuk mufakat dengan memperhatikan kemampuan perusahaan secara wajar dan dibayarkan sebelum hari raya tersebut.

¹² Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-01/MEN/1993 tentang Tunjangan Hari Raya, tanggal 27 Februari 1993.

c. Diusahakan supaya tuntutan pemberian tunjangan hari raya tidak mengganggu keharmonisan hubungan kerja dan stabilitas perusahaan.

Kebijakan tersebut ternyata tidak dapat mengakomodasi perkembangan, sehingga dalam rangka upaya untuk menciptakan ketenangan usaha, peningkatan kesejahteraan pekerja dan keseragaman. Akhirnya pemerintah, pada tahun 1994 menetapkan kebijakan mengenai pemberian tunjangan hari raya keagamaan, melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 yang mengatur antara lain bahwa pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja yang telah mencapai masa kerja 3 bulan secara terus menerus. Besarnya tunjangan hari raya bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan upah dan bagi pekerja yang mencapai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional sesuai dengan masa kerja. Dan bagi pengusaha yang melanggar ketentuan ini diancam hukuman tindak pidana pelanggaran.¹³

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Peraturan Menteri mengenai tunjangan hari raya merupakan Hukum Imperatif, bersifat memaksa yang tidak dapat ditiadakan atau dikalahkan oleh suatu perbuatan atau perjanjian.¹⁴

Kaedah hukum¹⁵ tunjangan hari raya dilihat dari substansi UU Ketenagakerjaan, bahwa UU tersebut tidak mengatur mengenai tunjangan hari raya keagamaan. Sehingga secara hukum positif, pemberian tunjangan hari raya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi, dalam prakteknya pemberian tunjangan hari raya dilihat dari sejarahnya, pemberian tunjangan hari raya secara kenyataan alamiah atau berdasarkan peristiwa konkret (des saen) tunjangan hari raya merupakan suatu pemberian yang telah dilakukan setiap tahun secara berulang-ulang di lingkungan perusahaan. Sehingga berdasarkan hal tersebut pemberian tunjangan hari raya merupakan suatu kaedah hukum.

¹³ Pasal 2; Pasal 3; dan Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994

¹⁴ Logcit, Penemuan Hukum sebuah Pengantar, hal. 13, Liberty Yogyakarta, 2006

¹⁵ Ibid, hal 11, Kaedah hukum lazimnya diartikan sebagai peraturan hidup yang menentukan bagaimana manusia itu seyogyanya berperilaku, berisi hak di dalam masyarakat agar kepentingannya dan kepentingan orang lain terlindungi. Selanjutnya menguraikan kaedah pada hakekatnya merupakan perumusan suatu pandangan obyektif mengenai penilaian atau sikap yang seyogyanya dilakukan atau tidak dilakukan, yang dilarang atau dianjurkan untuk dijalankan.

Tidak diaturnya pemberian tunjangan hari raya dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dapat dikatakan bahwa antara kaedah hukum tunjangan hari raya dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat konflik. Apabila terjadi konflik antara Undang-undang dengan hukum kebiasaan, sesuai sistim hukum¹⁶ maka hukum kebiasaan yang harus didahulukan. Sehingga berdasarkan sistim hukum, pemberian tunjangan hari raya sebagaimana diatur Permenaker No. PER-04/MEN/1994 dapat dikatakan merupakan kaedah hukum pelengkap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Khususnya dalam pelaksanaan hubungan kerja sebagai bagian dari syarat kerja. Pemberian tunjangan hari raya sebagaimana diatur Permenaker No. PER-04/MEN/1994 sebelumnya adalah bersifat memaksa. Oleh karena, apabila pengusaha tidak memberikan atau membayar tunjangan hari raya kepada pekerjanya, pengusaha dapat dikenai hukuman tindak pidana pelanggaran, sesuai ketentuan Pasal 17 UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Namun dengan dicabutnya UU. No. 14 Tahun 1969.	Sementara UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur tunjangan hari raya, maka pengusaha tidak dapat dikenai sanksi hukum apabila tidak membayar atau memberikan tunjangan hari raya kepada pekerjanya. Dengan tidak adanya sanksi pidananya, maka pemberian tunjangan hari raya yang dulunya bersifat normatif, berubah menjadi fakultatif, tidak secara apriori mengikat. Dengan adanya perubahan sifat kaedah hukum tunjangan hari raya, maka rumusan Pasal 2 ayat (1) Permenaker No. PER-04/MEN/1994 yang berbunyi: "Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mencapai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih", ditinjau dari segi peraturan hukum normatif,¹⁷ pengertian "wajib" dalam penerapannya harus digunakan menyimpang dari arti dalam bahasa sehari-hari, yaitu tidak sebagai peraturan normatif yang bersifat perintah. Maka pengertian "wajib" dalam Permenaker No. PER-04/MEN/1994 adalah merupakan kaedah hukum yang menciptakan hubungan hukum keperdataan antara pengusaha dengan pekerja.
--	--

¹⁶ Ibid, hal 25 – 26, sistim hukum adalah satu kesatuan yang di dalamnya telah tersedia jawaban atau pemecahanannya atas segala persoalan yang timbul di dalam system.

¹⁷ Ibid, hal 13 – 14

Peraturan hukum normatif, menciptakan kewajiban-kewajiban bagi subyek hukum dalam bentuk perintah atau kewenangan.

Sehingga bila pengusaha tidak melaksanakan pemberian tunjangan hari raya, pengusaha tidak dapat dikenai sanksi pidana pelanggaran dan untuk mendapatkan penyelesaiannya pekerja dapat menempuh proses penyelesaiannya sesuai mekanisme UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial, mengenai pembayaran tunjangan hari raya, sebelum berlakunya UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaiannya dilakukan melalui P4 Daerah/P4 Pusat.¹⁸

P4 Pusat dalam menyelesaikan perselisihan tunjangan hari raya, sesuai Putusan P4 Pusat No.15/58/IX/03/2 tanggal 28 Juni 1958 dalam pertimbangannya mengemukakan bahwa paket bagi kedua golongan buruh dari satu perusahaan di dalam perbedaan pembayaran hadiah lebaran hal mana sebenarnya juga diakui oleh pengusaha dengan kesediaannya tersebut, sehingga P4P dalam putusannya, diwajibkan pengusaha memberikan kepada buruh-buruhnya bangsa Indonesia pembayaran istimewa untuk lebaran 1958 yang sama besarnya dan cara menghitungnya seperti buruh bulanan.¹⁹

Pada tahun yang sama, P4P dengan khusus yang berbeda dalam putusan No.4/58/IX/05/M tanggal 26 Juni 1958 mengenai tuntutan tunjangan hari raya, P4P dalam pertimbangannya berpendapat bahwa kesediaan pengusaha untuk memberikan pemberian istimewa untuk lebaran 1958 dapat dianggap layak dan dapat diikuti. Berdasarkan pertimbangan tersebut, P4 Pusat memutuskan, mewajibkan pengusaha memberi pembayaran istimewa untuk (lebaran) tahun 1958 kepada buruh-buruhnya sebesar 1/12 dari upah buruh antara lebaran 1957 dan lebaran 1958 dengan minimum Rp. 50,- dan maksimum Rp. 300,- terpisah dari pemberian gratifikasi.²⁰

Terhadap putusan tersebut, Prof. Imam Supomo, SH²¹ mengemukakan bahwa pemberian pembayaran istimewa untuk lebaran tersebut disebut pula hadiah lebaran atau tunjangan hari raya (lebaran) telah menjadi kelaziman di Indonesia. Berdasarkan kebiasaan ini Panitia Pusat, rezim Undang-undang Darurat No. 16 Tahun 1951, telah beberapa kali memutuskan bahwa pengusaha wajib memberikan hadiah lebaran dengan tidak

¹⁸ UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

¹⁹ Dalam kasus tersebut perusahaan hanya memberikan tunjangan hari raya imlek kepada pekerja Tionghoa sementara bagi pekerja Indonesia tidak diberikan, karena pekerja Indonesia sebagai pekerja harian.

²⁰ Dalam kasus ini, perusahaan tidak pernah memberikan hadiah lebaran kepada buruh-buruhnya, hanya menjelang hari lebaran, pengusaha memberikan gratifikasi sebesar 2 bulan upah yang dibayarkan 2 kali.

²¹ Prof. Imam Supomo, SH, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4), hal 160-161, Pradnya Paramita, Jakarta 1978.

memandang ada atau tidaknya kesediaan pengusaha dan tidak memandang perlu ada atau tidaknya kebiasaan di perusahaan pengusaha. Kelaziman ini dipertegas dengan Peraturan Menteri Perburuhan No. 1 Tahun 1961 tentang Tunjangan Hari Raya Lebaran. Lebih lanjut mengemukakan bahwa Gratifikasi menunjukkan pemberian sukarela dari pihak majikan yang biasanya dilakukan pada akhir tahun, walaupun majikan yang pernah memberikan gratifikasi wajib meneruskan pemberian itu, namun sifatnya tetap sukarela. Karena itu pemberian gratifikasi ini tidak boleh dicampur dengan tunjangan hari raya lebaran, dalam arti tunjangan hari raya lebaran dimasukkan ke dalam gratifikasi atau dalam gratifikasi diperhitungkan jumlah yang telah dibayarkan sebagai tunjangan hari raya lebaran, tetapi masing-masing harus diberikan dan ditetapkan jumlahnya secara terpisah. Dari kedua putusan P4P, dapat disimpulkan bahwa pembayaran tunjangan hari raya merupakan obyek perselisihan perburuhan. Dengan adanya perubahan kaedah hukum tunjangan hari raya dari normatif (bersifat publik) berubah menjadi kaedah hukum fakultatif. Sehingga bila pengusaha tidak melakukan pemberian tunjangan hari raya masalahnya dapat dijadikan sebagai obyek sengketa perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya dilakukan sesuai ketentuan UU No. 2 Tahun 2004

3. Kebijakan Tunjangan Hari Raya

Dari uraian di atas, pemberian tunjangan hari raya merupakan praktek yang tumbuh dan berkembang yang telah menjadi kaedah hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja. Secara juridis diatur Permenaker No. Per-04/Men/1994 dan dalam perkembangannya, kaedah tunjangan hari raya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan tidak diaturnya pemberian tunjangan hari raya dalam UU Ketenagakerjaan. Pemerintah setiap tahun menempuh suatu kebijakan dengan menerbitkan Surat Edaran terkait dengan tunjangan hari raya, meminta agar perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada pekerjanya. Dengan maksud untuk mengantisipasi serta menghindari timbulnya masalah yang terkait dengan pembayaran tunjangan hari raya. Kebijakan pemerintah yang dituangkan melalui Surat Edaran Menteri, apabila dikaitkan dengan ketentuan Pasal 7 UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, bahwa Surat Edaran Menteri tidak termasuk di dalam jenis dan hirarki peraturan perundang-undangan.

Sehingga keberadaan Surat Edaran mengenai tunjangan hari raya dapat menimbulkan pertanyaan di lapangan. Sementara di sisi lain untuk menuangkan kebijakan tunjangan hari raya ke dalam bentuk peraturan menteri, tidak memiliki dasar hukum. Oleh karena UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur dan mengamanatkan peraturan pelaksanaannya.²² Sehingga tidak dimungkinkan untuk membuat Peraturan Menteri yang khusus mengatur tunjangan hari raya. Namun, bila dilihat dari kebutuhan dan untuk tidak mengganggu keharmonisan hubungan kerja yang dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Sangat diperlukan adanya suatu kebijakan yang terkait dengan tunjangan hari raya dalam suatu bentuk peraturan. Kebijakan pemberian tunjangan hari raya disarankan agar diarahkan kepada kaedah hukum yang bersifat otonom, dimana pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi serta struktur organisasi yang ada di perusahaan.	Untuk itu, setidaknya-tidaknya ada 2 (dua) alternatif yang dapat ditempuh dalam menetapkan kebijakan tunjangan hari raya, yaitu: 1. Tunjangan hari raya merupakan suatu pendapatan dan bukan sebagai upah, sehingga pengaturannya dapat dikaitkan dengan pengaturan kebijakan pengupahan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pelaksanaannya dapat diatur lebih lanjut melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, sebagai bagian dari syarat kerja.²³ Manfaatnya, agar memberdayakan komunikasi bipartit antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja di tingkat perusahaan. 2. Mengagendakan pembahasan pemberian tunjangan hari raya pada Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional yang hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada pemerintah untuk merumuskan kebijakan mengenai tunjangan hari raya keagamaan.
--	--

²² Pasal 7 ayat (4) UU No. 10 Tahun 2004 mengatur bahwa jenis peraturan perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud ayat (1), diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

²³ Pernyataan Pasal 111 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, bahwa syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

4. Penutup

Kaedah hukum pemberian tunjangan hari raya merupakan bagian dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tumbuh dan berkembang dalam praktek hubungan industrial. Sehingga, walaupun secara yuridis tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kaedah hukum pemberian tunjangan hari raya sulit untuk ditiadakan.

Tunjangan hari raya dapat menjadi masalah ketenagakerjaan yang bersifat musiman karena terjadinya setiap menjelang hari raya.

Agar tunjangan hari raya tidak selalu menimbulkan masalah hubungan industrial perlu adanya suatu kebijakan pemerintah di bidang tunjangan hari raya, sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sebagai bagian dari pelaksanaan pembangunan sektor ketenagakerjaan.

Sekian dan terima kasih, semoga bermanfaat dalam mengisi pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.***

Sahat, Biro Hukum Depnakertrans

DAFTAR PUSTAKA

1. Prof . Imam Supomo, SH, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Penerbit Djambatan, 1982
2. -----, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4P), Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta 1978
3. Prof. Dr. Sutjipto Rahardjo, SH, Ilmu Hukum Cetakan Ke-V, Penerbit PT. Citra Aditya Bandung, 2000.
4. Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, SH, Mengenal Hukum suatu Pengantar, Penerbit Liberty Yogyakarta, 2005
5. -----, Penemuan Hukum sebuah Pengantar, Penerbit Liberty Yogyakarta, 2006.
6. UU. No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
7. UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
8. UU. No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
9. UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
10. UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan.
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 16 Tahun 1968 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh Perusahaan Swasta.
13. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 189 Tahun 1971 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh-buruh di Perusahaan Swasta.
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 02/Perant/SP.1972 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh-buruh di Perusahaan Swasta.
15. Surat Menteri No.2877/M/1972 tanggal 27 Nopember 1972 tentang Pengganti Tunjangan Hari Raya ditujukan kepada semua Pengusaha.
16. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-01/MEN/1993 tentang Tunjangan Hari Raya, tanggal 27 Pebruari 1993.

Bipartit

Tinjauan Hukum Ketentuan Lembaga-lembaga Bipartit, meliputi LKS-Bipartit dan Lembaga Perundingan Bipartit dalam Permenakertrans

Oleh : Umar Kasim

Pendahuluan

Dalam UU Ketenagakerjaan terdapat dua "Lembaga Bipartit", yakni *Lembaga Kerja Sama Bipartit* (atau sering disingkat *LKS-Bipartit*) dan Lembaga Perundingan Bipartit (sering disebut juga sebagai "*mekanisme perundingan bipartit*").

Bipartit berasal dari kata "bipartite" (Inggris/Prancis) artinya dua pihak, atau mengenai dua pihak, dua orang atau dua Negara (*bilateral*)²⁴. Demikian juga "bipartij" (Belanda), atau *bipartide* (Ind) artinya berhubungan dengan dua orang, dua bangsa atau dua kelompok lainnya; yang mempunyai dua bagian²⁵. Dalam istilah lain dalam "*Black's Law Dictionary*", *bipartite* (adalah merupakan *adjective*) diterjemahkan sebagai *executed in two parts by both parties*, yang dalam terjemahan bebas bermakna sama dengan *dua pihak* seperti tersebut di atas²⁶.

A. LEMBAGA KERJA SAMA BIPARTIT (LKS-Bipartit)

Pengertian :

LKS-Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari -unsur- pengusaha dan -unsur- serikat pekerja/serikat buruh (yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan) atau unsur pekerja/buruh²⁷; Pengertian tersebut ditegaskan lebih lanjut dalam undang-undang, bahwa LKS-Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan²⁸.

Kewajiban Pembentukan LKS-Bipartit :

LKS-Bipartit diatur dalam Pasal 106 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

²⁴ John M. Echols dan Hassan Shadily, Kamus Inggris Indonesia, PT Gramedia, Cetakan XXIII, Jakarta, Desember 1996, hal. 65. Winarsih Arifin dan Farida Sumargono, Kamus Prancis Indonesia, PT Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Kedua, Jakarta, Agustus 1996, hal. 101.

²⁵ Peter Salim, M.A. Drs., dan Yenny Salim B.Sc., *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Penerbit Modern English Press, Jakarta, 1991, hal. 211.

²⁶ Bryan A Garner (Editor in Chief), *Black's Law Dictionary*, Eighth Edition, p. 179.

²⁷ Pasal 1 angka 18 UU No. 13/2003 jo Pasal 1 angka 1 Permenakertrans. No. Per-32/Men/XII/2008;

²⁸ Pasal 106 ayat (2) UU No. 13/2003;

Dalam UU Ketenagakerjaan diatur, bahwa <i>setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh²⁹ atau lebih, wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit (LKS-Bipartit)³⁰.</i> Tujuan LKS Bipartit : Pembentukan LKS-Bipartit, bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan³¹; Fungsi LKS Bipartit : LKS Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/ buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh³².	Tugas LKS Bipartit : Untuk melaksanakan fungsi tersebut, LKS-Bipartit mempunyai tugas³³: - Melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan; - Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan; - Menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.
--	---

²⁹ Perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh, artinya mempekerjakan tenaga kerja dalam hubungan kerja.

³⁰ Pasal 106 ayat (1) UU No. 13/2003;

³¹ Pasal 2 Permenakertrans. No. Per-32/Men/XII/2008;

³² Pasal 3 Permenakertrans. No. Per-32/Men/XII/2008; Bandingkan dengan Pasal 2 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/ 2003, fungsi LKS-Bipartit adalah *forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/ buruh pada tingkat perusahaan*. Dalam definisi yang lama ini, terdapat fungsi LKS-Bipartit sebagai lembaga *musyawarah*. Selanjutnya disebutkan fungsi lain LKS-Bipartit, adalah *sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan –meningkatkan- kesejahteraan pekerja/buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenagakerjaan*. Fungsi yang terakhir ini sudah tidak tercantum dalam Permenakertrans. No. Per-32/Men/XII/2008 yang baru.

³³ Pasal 4 Permenakertrans. No. Per-32/Men/XII/2008. Bandingkan dengan Pasal 3 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/ 2003, tugas LKS-Bipartit, khususnya pada huruf b. : *mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh berkaitan dengan kesejahteraan pekerjaan/buruh dan kelangsungan usaha*. pada huruf c. : sudah tidak tercantum *“melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan*. pada huruf e. : juga sudah tidak tercantum *“menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh*.

Anggota LKS-Bipartit dari unsur

Keanggotaan LKS Bipartit :

Susunan Keanggotaan LKS-Bipartit terdiri dari ³⁴:

- Unsur pengusaha; dan

Unsur pekerja/buruh. Unsur ini ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. pekerja/buruh, adalah ³⁵:

- a. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) *serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB)* dan semua pekerja/buruh menjadi anggota SP/SB tersebut, maka secara otomatis pengurus SP/SB menunjuk wakilnya dalam LKS-Bipartit.
- b. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk SP/SB, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS-Bipartit adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis;
- c. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) SP/SB dan seluruh pekerja/buruh menjadi anggota SP/SB tersebut, maka yang mewakili dalam LKS-Bipartit adalah wakil masing-masing SP/SB yang perwakilannya (representasinya) ditentukan secara proporsional.

d. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) SP/SB dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota SP/SB, maka SP/SB tersebut menunjuk wakilnya dalam LKS-Bipartit dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota SP/SB menunjuk -juga- wakilnya yang dipilih secara demokratis;

e. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) SP/SB dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota SP/SB tersebut, maka masing-masing SP/SB menunjuk wakilnya dalam LKS-Bipartit secara proporsional dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota SP/SB menunjuk wakilnya (representasi) secara demokratis.

Pengusaha dan wakil SP/SB atau wakil pekerja/buruh sebagai tersebut diatas, - dalam rangka pembentukan LKS-Bipartit- melaksanakan melaksanakan pertemuan untuk membentuk LKS-Bipartit dan menetapkan anggota (keanggotaan) LKS-Bipartit³⁶.

Kepengurusan LKS Bipartit

Kepengurusan LKS-Bipartit ditetapkan dari unsur *pengusaha*, dan unsur *pekerja/buruh, SP/SB* dengan komposisi (perbandingan) 1 : 1 yang jumlahnya sesuai

³⁴ Pasal 106 ayat (3) UU No. 13/2003;

³⁵ Pasal 6 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008. Ketentuan ini masih sama dengan ketentuan dalam Pasal 5 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003.

³⁶ Pasal 7 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008. Ketentuan ini sama dengan Pasal 6 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003.

kebutuhan, dengan ketentuan representasinya- sekurang-kurangnya 6 (enam) orang³⁷. Susunan Pengurus LKS-Bipartit sekurang-kurangnya terdiri dari : - Ketua*) - Wakil Ketua³⁸; - Sekretaris; dan - anggota. *)Jabatan Ketua tersebut dapat dijabat secara bergantian antara unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh. B. PERUNDINGAN BIPARTIT Pengertian Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan <i>perselisihan hubungan industrial</i> (Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI)³⁹. Sedangkan <i>perselisihan hubungan industrial</i> dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 2/2004 tersebut, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara <i>pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/</i>	<i>serikat buruh</i> karena adanya perselisihan mengenai <i>hak</i>, perselisihan <i>kepentingan</i>, perselisihan <i>pemutusan hubungan kerja</i>, dan perselisihan <i>antar serikat pekerja/serikat buruh</i> dalam satu perusahaan. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial 1. perselisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya (<i>wan-prestasi</i> terhadap) hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan (norma), perjanjian kerja (PK, <i>labor agreement</i>), peraturan perusahaan (PP, <i>company regulation</i>) atau perjanjian kerja bersama (PKB, <i>collective labor agreement</i>). 2. perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat, mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam
---	---

³⁷ Ketentuan Pasal 10 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008 ini berbeda dengan ketentuan Pasal 9 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003 yang pada prinsipnya mengatur hal (substansi) yang sama. Pada Kepmenakertrans dengan judul Bab V KENGGOTAAN (sama dengan judul yang dimanakan Pasal 106 ayat (4) UU No. 13/2003), namun dalam Permenakertrans. dengan judul Bab IV KEPENGURUSAN (tanpa amanat UU).

³⁸ Pasal 11 ayat (1) Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008. Dalam Pasal 10 ayat (1) Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003, tidak disyaratkan adanya *Wakil Ketua*.

³⁹ Lihat juga : Goenawan Oetomo, S.H., R. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan Indonesia*, Penerbit Grhadhika Press, Jakarta 2004, hal. 99. Dan Pasal 1 angka 1 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008.

perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	bipartite dalam undang-undang tersebut (UU No. 2 Tahun 2004) dalam prakteknya tidak berjalan mulus sebagaimana diharapkan, maka kewajiban untuk
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja, adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak; dan	melakukan perundingan bipartite tersebut dipandang perlu untuk diatur lebih lanjut dan dibuat pedoman guna menyamakan persepsi dan keseragaman langkah-langkah yang diambil oleh para pihak yang terkait
4. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian faham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban (secara kumulatif) keserikat-pekerjaan.	dan terlibat. Walaupun hal ini tidak dimanatkan oleh undang-undang untuk mengaturnya. Sehubungan dengan itu, maka kemudian terbitlah <i>Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit</i>.
Ketentuan mengenai kewajiban untuk melakukan <i>perundingan biapartit</i> merupakan amanat dari Pasal 3 ayat (1) <i>UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</i>, yang menyebutkan:	Dalam <i>Permenakertrans</i> tersebut, menegaskan kembali perlunya dilakukan perundingan bipartite terlebih dahulu dalam penyelesaian setiap perselisihan yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pihan <i>management</i>, yakni :
<i>perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.</i>	Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi
Oleh karena penerapan dan pelaksanaan ketentuan untuk melakukan perundingan	maupun arbitrase⁴⁰.

⁴⁰ Pasal 2 *Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008*

Masa jabatan kepengurusan LKS-Bipartit, berakhir apabila ⁴¹: - Meninggal dunia; - Mutasi (pada lokasi <i>job</i> yang tidak memungkinkan untuk melakukan tugas-tugas LKS-Bipartit secara efektif); - Mengundurkan diri sebagai anggota lembaga (maksudnya LKS-Bipartit); - Diganti atas usul dari yang diwakilinya; - Sebab-sebab lain yang menghalangi tugas-tugas dalam kepengurusan lembaga. Tata Cara Pembentukan LKS-Bipartit ⁴²: - LKS-Bipartit dibentuk oleh unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. - LKS-Bipartit dapat dibentuk di setiap cabang perusahaan; Pengaturan mengenai <i>tata cara pembentukan LKS-Bipartit</i> ini agak berbeda dengan pengaturan sebelumnya, yakni pada Pasal 4 Kepmenakertrans. No. KEP-255/MEN/2003, disebutkan, bahwa “(1) <i>setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS-Bipartit. (2) LKS-Bipartit –tersebut- dibentuk oleh unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh.</i>”	Ketentuan dan tata cara pembentukan LKS-Bipartit diatur lebih lanjut dalam Permenakertrans. No. PER-32/MEN/XII/2008, sebagai berikut⁴³ : 1. Pengusaha dan wakil SP/SB dan/atau wakil pekerja/buruh mengadakan musyawarah untuk membentuk, dan menetapkan anggota LKS-Bipartit di perusahaan⁴⁴; 2. Anggota LKS-Bipartit sebagai tersebut di atas, menyepakati dan menetapkan susunan pengurus LKS-Bipartit; 3. Pemenetukan dan susunan pengurus LKS-Bipartit dituangkan dalam <i>Berita Acara</i> yang ditanda-tangani oleh <i>pengusaha</i> dan wakil SP/SB atau wakil pekerja/buruh. Pemberitahuan Pembentukan dan Pencatatan LKS-Bipartit LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada <i>instansi yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan</i> di Kabupaten/Kota (“Disnaker” setempat) selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukannya. Pemberitahuan tersebut disampaikan oleh Pengurus secara tertulis, baik langsung maupun tidak langsung dengan melampirkan
--	--

⁴¹ Pasal 13 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008, Perbedaannya dengan Pasal 12 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003 pada huruf “b. mutasi atau keluar dari perusahaan”; dan pada huruf e. istilah “keanggotaan” diganti menjadi “kepengurusan”.

⁴² Pasal 5 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008.

⁴³ Pasal 8 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008. Ketentuan ini sama dengan ketentuan Pasal 7 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003.

⁴⁴ Pembentukan tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 Permenakertrans. Nomor Per-32/Men/XII/2008. Namun tertulis dalam Permenakertrans tersebut adalah Pasal 6 (*copy&paste*).

- Berita Acara Pembentukan;
- Sususnan (Organisasi) Kepengurusan; dan
- Alamat Perusahaan;

Setelah menerima pemberitahuan untuk pencatatan dari Pengurus LKS-Bipartit, maka selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja “Disnaker” setempat memberikan bukti penerimaan pemberitahuan pembentukan (pencatatan) LKS-Bipartit tanpa dikenakan biaya⁴⁵.

Tata Kerja LKS-Bipartit

- LKS-Bipartit mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali (apabila) dipandang perlu;
- Materi –substansi yang akan dibicarakan dalam- pertemuan LKS-Bipartit dapat berasal –atas usul- dari unsur pengusaha, unsur pekerja/buruh, atau dari pengurus LKS-Bipartit;
- LKS-Bipartit (melalui pengurusnya) menetapkan agenda pertemuan secara periodik⁴⁶.

Hubungan LKS-Bipartit dengan lembaga-lembaga lainnya di perusahaan bersifat koordinatif, konsultatif dan komunikatif.

Pembinaan LKS-Bipartit

Pembinaan LKS-Bipartit dilakukan oleh “Disnaker” setempat, dan dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha (APINDO) dan oranisasi pekerja/buruh (SP/SB). Pembinaan tersebut, meliputi⁴⁷:

- a. Sosialisasi kepada pengusaha dan SP/SB atau pekerja/buruh dalam rangka pembentukan LKS-Bipartit;
- b. Memberikan bimbingan dalam rangka pembentukan dan pengembangan LKS-Bipartit.

Pembiayaan

Segala biaya yang diperlukan untuk pembentukan dan pelaksanaan kegiatan LKS-Bipartit dibebankan kepada perusahaan⁴⁸.

⁴⁵ Pasal 9 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008. Ketentuan ini masih sama dengan ketentuan dalam Pasal 8 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003, dengan ketentuan tambahan ayat (4), bahwa pemberitahuan pembentukan (pencatatan) tersebut tidak dikenakan biaya (*free of charge*).

⁴⁶ Dalam Pasal 14 ayat (3) Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008, agenda pertemuan dibuat (diagendakan) secara periodik. Sedangkan dalam Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003, agenda pertemuan dilakukan sesuai kebutuhan.

⁴⁷ Pasal 15 ayat (1) dan (2) Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008, hanya ditentukan, bahwa : dalam rangka pembinaan, “Disnaker” setempat dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha dan SP/SB. Berbeda dengan Pasal 14 ayat (1) Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003 menyebutkan, bahwa “Disnaker” setempat bersama dengan organisasi pengusaha (APINDO) dan SP/SB.

Pelaporan Setiap kegiatan yang dilakukan oleh Pengurus LKS-Bipartit dilaporkan kepada pimpinan perusahaan (pengusaha). Selanjutnya, setiap 6 (enam) bulan sekali pimpinan perusahaan melaporkan kepada “Disnaker” setempat, kemudian “Disnaker” setempat menindak-lanjuti secara berkala untuk melaporkan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi (“Disnaker” Provinsi). Demikian juga “Disnaker” Provinsi secara berkala melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI melalui <i>Direktur Jenderal PHI dan Jamsostek</i>⁴⁹. B. PERUNDINGAN BIPARTIT Pengertian Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan <i>perselisihan hubungan industrial</i> (Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI)⁵⁰.	Sedangkan perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 2/2004 tersebut, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara <i>pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja /serikat buruh</i> karena adanya perselisihan mengenai <i>hak</i>, perselisihan <i>kepentingan</i>, perselisihan <i>pemutusan hubungan kerja</i>, dan perselisihan <i>antar serikat pekerja/serikat buruh</i> dalam satu perusahaan. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial 1. perselisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya (<i>wan-prestasi</i> terhadap) hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan (norma), perjanjian kerja (PK, <i>labor agreement</i>), peraturan perusahaan (PP, <i>company regulation</i>) atau perjanjian kerja bersama (PKB, <i>collective labor agreement</i>).
---	---

⁴⁸ Pasal 16 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008, biaya menyebutkan dibebankan kepada perusahaan. Berbeda dengan Pasal 15 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003 menyebutkan biaya dibebankan kepada pengusaha.

⁴⁹ System pelaporan pada Pasal 17 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008 dilakukan berjenjang dari Pengurus LKS-Bipartit, “Disnaker” Kab/Kota, “Disnaker” Provinsi dan akhirnya kepada Menteri. Berbeda dengan Pasal 16 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003 pelaporannya hanya sampai di “Disnaker” Kab/Kota setempat.

⁵⁰ Lihat juga : Goenawan Oetomo, S.H., R. *Pengantar Hukum Perburuahan dan Hukum Perburuahan Indonesia*, Penerbit Grhadhika Press, Jakarta 2004, hal. 99. Dan Pasal 1 angka 1 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008.

2. **perselisihan kepentingan**, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat, mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. **perselisihan pemutusan hubungan kerja**, adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak; dan
4. **perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh**, adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian faham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban (secara komulatif) keserikat-pekerjaan.

Ketentuan mengenai kewajiban untuk melakukan *perundingan biapartit* merupakan amanat dari Pasal 3 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, yang menyebutkan:

perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.

Oleh karena penerapan dan pelaksanaan ketentuan untuk melakukan perundingan bipartite dalam undang-undang tersebut (UU No. 2 Tahun 2004) dalam prakteknya tidak berjalan mulus sebagaimana diharapkan, maka kewajiban untuk melakukan perundingan bipartite tersebut dipandang perlu untuk diatur lebih lanjut dan dibuat pedoman guna menyamakan persepsi dan keseragaman langkah-langkah yang diambil oleh para pihak yang terkait dan terlibat. Walaupun hal ini tidak dimanatkan oleh undang-undang untuk mengaturnya.

Sehubungan dengan itu, maka kemudian terbitlah *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*. Dalam *Permenakertrans* tersebut, menegaskan kembali perlunya dilakukan perundingan bipartite terlebih dahulu dalam penyelesaian setiap perselisihan yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pihan *management*, yakni :

*Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase*⁵¹.

⁵¹ Pasal 2 *Permenakertrans*. No. Per-31/Men/XII/2008

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui *perundingan bipartit* ini dalam konsepsi hukum perdata (perjanjian secara perdata) adalah merupakan *an amicable dispute settlement clause* yang biasanya merupakan suatu pasal atau klausul tersendiri –dalam perjanjian perdata-diperjanjikan dengan mengatur mekanisme penyelesaian secara bipartite sebelum upaya penyelesaian dengan melibatkan pihak lain (diluar pihak-pihak yang melakukan perjanjian).

Penerbitan Permenakertrans tersebut dirasakan merupakan kebutuhan yang sangat mendesak karena adanya beberapa permasalahan yang penyelesaiannya berlarut-larut tak menentu titik akhirnya. Demikian juga bahwa penerbitan Permenakertrans tersebut sebagai jawaban atas Instruksi Presiden RI Nomor 5 Tahun 2008 tentang Fokus Program Ekonomi 2008 – 2009.

Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Proses Perundingan (Normal)

Sebelum dilakukan perundingan, hendaknya para pihak (dapat) menyusun *tata tertib perundingan*⁵² yang disepakati oleh para pihak yang berselisih.

Dalam melakukan *perundingan bipartit*, para pihak wajib :

- a. memiliki itikad baik;
- b. bersikap santun dan tidak anarkis; dan
- c. menaati *tata tertib perundingan* yang disepakati;

Dalam Permenakertrans Nomor PER-31/MEN/XII/2008 terdapat ketentuan, bahwa dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan⁵³ secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi untuk melakukan perundingan, maka –agar tidak terjadi *stag-*, perselisihan dapat dicatatkan⁵⁴ kepada *instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan* (“Disnaker”) setempat dengan persyaratan –cukup- melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan⁵⁵. Artinya, keharusan membuat *risalah –perundingan* sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 2/2004 tidak harus dilakukan bilamana salah satu pihak tidak mau diajak / menolak untuk berunding. Karena tidak ada pelaksanaan perundingan maka tentu tidak dapat dibuat *risalah perundingan*. Oleh karena itu, untuk melakukan proses selanjutnya –cukup- dengan bukti telah 2 (dua) kali dilakukan

⁵² Tersirat dari Pasal 4 ayat (1) huruf b. angka 2). kalimat pertama, Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008

⁵³ Contoh *permintaan perundingan*, terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁵⁴ Contoh *permohonan pencatatan*, terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁵⁵ Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008. Bukti-bukti permintaan untuk melakukan perundingan tersebut, tentunya disertai dengan tanda-terima oleh pihak lainnya secara patut.

(dua) kali dilakukan permintaan perundingan (yang dibuat secara tertulis dan disertai tanda telah diterima pihak lainnya secara patut), maka perselisihan (tanpa *risalah perundingan*) tersebut dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenaga-kerjaan (“Disnaker”) setempat.

Ketentuan tersebut adalah merupakan terobosan baru dalam praktek yang kemudian diakomodir dalam perdoman mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Permenakertrans tersebut.

Tahapan Perundingan Bipartit.⁵⁶

1. Tahap Persiapan (sebelum perundingan)
 - a. Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan permasalahannya (secara tertulis) kepada pihak lainnya;

b. Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan (pribadi/sendiri) yang bukan (menjadi) anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pekerja/buruh perseorangan tersebut dapat memberikan kuasa (*lastgeving*) kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh –di perusahaan tersebut- untuk mendampingi pekerja/buruh perseorangan yang bersangkutan dalam perundingan (*perundingan bipartit*)⁵⁷;

c. Pihak pengusaha atau *menegement perusahaan* dan/atau yang diberi mandat oleh perusahaan, harus menangani penyelesaian perselisihan (-perundingan bipartit-) secara langsung.

⁵⁶ Pasal 4 ayat (1) Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁵⁷ Ketentuan tersebut tidak sejalan dengan azas pemberian kuasa sebagaimana diatur dalam Pasal 1792 KUH Perdata yang menyebutkan, bahwa *pemberian kuasa adalah suatu persetujuan (perjanjian) dengan mana seseorang memberikan kekuasaan (: kewenangan) kepada seseorang lainnya -yang menerimanya- untuk atas namanya (si pemberi kuasa) meneyelenggarakan suatu urusan*. Artinya, dengan penyerahan kekuasaan / kewenangan seseorang (melalui surat kuasa) kepada seorang kuasa, maka orang yang diberi kuasa bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa sesuai luas dan besarnya kewenangan yang diberikan. Dengan kata lain, pemberian kuasa bukan lagi merupakan pendampingan sebagaimana disebutkan dalam Kepmenakertrans tersebut. Akan tetapi pemberian kuasa adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh kuasa untuk dan atas nama pemberi kuasa sesuai kewenangan, kuasa umum atau kuasa khusus.

Dengan demikian, perjanjian pemberian kuasa, adalah perjanjian diantara pihak ke-satu dengan pihak kedua, dimana pihak ke-satu menyuruh (memberikan perintah kepada pihak kedua agar melakukan sesuatu perbuatan hukum (umum atau tertentu), sedangkan perintah tersebut diterima baik oleh pihak kedua (lihat Prof. Drs. C.S.T. Kansil, S.H., *Modul Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, Tahun 2000, hal. 283)

d. Dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada <i>perangkat organisasinya</i>⁵⁸ masing-masing; e. Dalam hal <i>pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan</i> –adalah- bukan (menjadi) anggota serikat pekerja/serikat buruh, dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang, maka harus menunjuk <i>wakilnya</i> (secara tertulis) yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari <i>pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan</i> tersebut. f. Dalam hak <i>perselisihan antar</i> serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) dalam satu perusahaan, maka –untuk melakukan <i>perundingan bipartit antar SP/SB</i> tersebut-; masing-masing –pengurus- serikat pekerja/serikat buruh –di perusahaan tersebut- menunjuk <i>wakilnya</i> paling banyak 10 (sepuluh) orang. 2. Tahap (dalam) Perundingan a. Dalam tahap perundingan, kedua belah pihak (<i>pekerja/buruh</i> dan <i>pengusaha</i>) menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;	b. Kedua belah pihak <u>dapat</u> menyusun dan menyetujui <i>tata tertib</i> secara tertulis dan –membuat- jadwal (agenda) perundingan yang disepakati. c. Dalam tata tertib yang disusun, para pihak dapat menyepakati, bahwa selama –proses- perundingan dilakukan kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya masing-masing sebagaimana mestinya. Artinya, pekerja tetap memenuhi kewajibannya untuk melakukan pekerjaannya sesuai <i>jobnya</i>, dan sebaliknya pengusaha tetap memenuhi kewajibannya untuk membayar upah sesuai dengan <i>perjanjian kerja</i> (dan perubahan-perubahannya), <i>peraturan perusahaan</i> atau <i>perjanjian kerja bersama</i>; d. Para pihak (<i>pekerja/buruh</i> dan <i>pengusaha</i>) melakukan perundingan –bipartit- sesuai tata tertib dan jadwal (agenda) yang disepakati; e. Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka <i>para pihak</i> atau <i>salah satu pihak</i> dapat mencatatkan
---	---

⁵⁸ Perangkat organisasi serikat pekerja/serikat buruh adalah pengurus *Federasi* atau *Konfederasi*. Sedangkan perangkat organisasi pengusaha adalah pengurus APINDO (cabang atau Pusat).

perselisihannya kepada <i>instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenaga-kerjaan</i> ("Disnaker") Kabupaten/Kota –setempat- tempat pekerja/buruh bekerja, walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja; f. Setelah mencapai – atau <i>melampaui</i>- 30 (tigapuluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak⁵⁹. g. Setiap <i>tahapan perundingan (tahap persiapan perundingan dan tahap – dalam- perundingan serta tahap setelah perundingan)</i> harus dibuat <i>risalah</i>⁶⁰ yang ditanda-tangani oleh para pihak. Apabila salah satu pihak tidak bersedia menanda-tangani, maka hal ketidak sdiaan itu –oleh pihak lainnya- dicatat dalam risalah dimaksud; h. hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk <i>Risalah Akhir</i> yang sekurang-kurangnya memuat :	1) nama lengkap dan alamat para pihak⁶¹; 2) tanggal dan tempat perundingan; 3) pokok masalah atau objek yang diperselisihkan; 4) pendapat para pihak; 5) kesimpulan atau hasil perundingan; 6) tanggal serta tanda-tangan para pihak yang melakukan perundingan; i. rancangan <i>Risalah Akhir</i> dibuat oleh perusahaan dan ditanda-tangani oleh <i>kedua belah pihak</i> atau <i>salah satu pihak</i> bilamana pihak lainnya tidak bersedia menanda-tangani; 3. Tahap Setelah Perundingan a. Dalam hal –<i>perundingan</i>- para pihak <i>mencapai kesepakatan</i>, maka dibuat <i>Perjanjian Bersama</i> ("PB")⁶² yang ditanda-tangani oleh –semua anggota tim- para perunding dan didaftarkan pada PHI di PN wilayah –hukum- para pihak mengadakan <i>Perjanjian Bersama</i>;
---	--

⁵⁹ Ketentuan ini berseberangan dengan ketentuan dalam Pasal 3 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004, yang membatasi *perundingan bipartit* bagi pekerja/buruh dan *management* hanya maksimal 30 hari kerja. Walau filosofi pembatasan tersebut hakekatnya adalah untuk memberikan kepastian dan batasan –jangka- waktu penyelesaian setiap perselisihan antara para pihak. Namun bilamana diperselisihkan, maka akan menjadi suatu persoalan hukum yang dapat berkepanjangan. Dalam teori, dikenal azas *lex superior derogate legi inferiori*, artinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (derajatnya) mengesampingkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah (derajatnya). Dengan kata lain apa yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Pasal 3 ayat (3)) mengesampingkan ketentuan dalam Permenakertrans Nomor Per-31/Men/XII/2008 yang menyimpang dari ketentuan Undang-Undang tersebut (baca Andi Ayyub Saleh, S.H., M.H.,Dr., *Law In Book and Law In Action Menuju Penemuan Hukum (rechtsvinding)*, Jakarta, 2006, hal. 28).

⁶⁰ Contoh *Risalah Perundingan*, terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁶¹ Dibuat Daftar Hadir pihak-pihak yang berunding / yang mewakili sebagaimana contor terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

b. Apabila <i>perundingan</i> mengalami <i>kegagalan</i>, maka <i>salah satu pihak</i> atau <i>kedua belah pihak</i> mencatatkan⁶³ perselisihannya kepada <i>instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenaga-kerjaan</i> (“Disnaker”) Kabupaten/Kota –setempat- tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti (keterangan), bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartir telah dilakukan. Risalah Perundingan Menurut Pasal 6 ayat (1) UU No. 2/2004, bahwa setiap <i>perundingan bipartit</i> harus dibuat <i>risalah –perundingan- (process verball)</i> yang ditanda tangani oleh para pihak. Risalah <i>perundingan bipartit</i> tersebut sekurang-kurangnya, memuat : – Nama lengkap dan alamat para pihak; – Tanggal dan tempat perundingan; – Pokok masalah atau alasan <i>perselisihan</i>; – Pendapat para pihak (pekerja/buruh dan - wakil- <i>management</i>); – Kesimpulan, atau hasil perundingan (<i>sepakat</i> atau <i>tidak sepakat</i>).	Dalam hal <i>musyawarah untuk mufakat</i> dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat PB (<i>perjanjian bersama</i>) yang ditanda-tangani oleh para pihak. PB tersebut sifatnya mengikat dan <i>menjadi hukum</i> serta wajib dilaksanakan oleh para pihak (<i>pacta sun servanda</i>)⁶⁴. Jika kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial disepakati dan dibuat PB, maka untuk memperkuat kekuatan mengikatnya PB dimaksud wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan (menanda-tangani) PB pada <i>Pengadilan Hubungan Industrial</i> (PHI) pada <i>Pengadilan Negeri</i> (PN) di wilayah hukum pada pihak yang bersangkutan, yang mengadakan <i>perjanjian bersama</i> (PB)⁶⁵. PB yang telah didaftarkan (di PHI) diberikan <i>akta bukti pendaftaran</i> PB dan <i>akta</i> tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PB dimaksud. Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial⁶⁶ Untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, para pihak melakukan hal-hal sebagai berikut :
---	--

⁶² Contoh *Perjanjian Bersama*, terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁶³ Contoh *permohonan pencatatan*, terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁶⁴ Pasal 7 ayat (1) dan (2) UU No. 2/2004 jo Pasal 1338 BW.

⁶⁵ Pasal 7 ayat (3) UU No. 2/2004.

⁶⁶ Pasal 5 Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

a. Pihak pengusaha, agar:

- 1) Memenuhi hak-hak pekerja tepat pada waktunya. Artinya, sesia dengan PB;
- 2) Membangun komunikasi yang baik dengan pihak pekerja/buruh.

b. Pihak pekerja/buruh, agar:

- 1) Melakukan pekerjaanya dengan penuh tanggung-jawab;
- 2) Dan membangun komunikasi yang baik dengan pihak pengusaha maupun dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Perundingan Bipartit Dalam Rangka Penyusunan PKB

Perundingan Bipartit dalam rangka penyusunan *perjanjian kerja bersama* (PKB) dilakukan dengan tetap mengikuti prosedur yang telah diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 jo Permenakertrans Nomor PER-08/MEN/III/2006⁶⁷.

Eksekusi PB (*fiat executie*)⁶⁸

Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan atau tidak dipatuhi (*wan-prestasi*) oleh salah satu pihak, maka pihak lainnya (yang dirugikan) dapat mengajukan *permohonan eksekusi (fiat executie)* kepada PHI pada PN di wilayah hukumnya (wilayah di mana PB didaftarkan) untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Dalam hal *pemohon eksekusi* berdomisili di luar (wilayah) PN tempat pendaftaran PB, maka *pemohon eksekusi* dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui PHI pada PN di wilayah -hukum- domisili *pemohon eksekusi* untuk diteruskan ke PHI pada PN yang berkompeten (berwenang) melaksanakan eksekusi.***

u_mark@sim crisis financial global.

⁶⁷ Pasal 6 Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008. Klausul ini hanya penegasan. Sebenarnya klausul ini tidak perlu dicantumkan dalam Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008 ini, karena *perundingan dalam rangka pembuatan PKB* bukan termasuk perundingan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

⁶⁸ Pasal 7 ayat (5) dan (6) UU No. 2/2004.

Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Penyusunan Peraturan Daerah Bidang Ketenagakerjaan

Oleh : Bambang Adi

Penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam melaksanakan tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab serta atas kuasa peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dapat menetapkan kebijakan daerah yang dirumuskan antara lain dalam peraturan daerah, peraturan kepala daerah dan ketentuan daerah lainnya.

Kebijakan daerah tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan kepentingan umum, serta peraturan daerah lainnya. Suatu peraturan daerah merupakan produk atau dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) bersama-sama dengan Pemerintah Daerah. Dalam arti ide atau prakarsa atas materi suatu peraturan daerah dapat berasal dari DPRD atau Pemerintah Daerah.

Seiring dengan berjalannya otonomi daerah yang telah berjalan selama ini, banyak pemerintah daerah berinisiatif untuk merancang suatu peraturan daerah dalam rangka menggali potensi daerah untuk memperoleh pendapatan bagi kas daerah atau istilah populernya untuk memperoleh Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Berkaitan dengan penyusunan peraturan daerah dimaksud, maka merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah

Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, menyebutkan bahwa ketenagakerjaan merupakan urusan wajib, hal ini sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (1) menyatakan urusan wajib sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) adalah pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh Pemerintah daerah provinsi dan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota, berkaitan dengan pelayanan dasar (basic services), sedangkan ayat (2) urusan wajib sebagaimana ayat (1) meliputi 26 bidang, salah satunya bidang ketenagakerjaan.

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang menjadi urusan wajib, sehingga banyak pemerintah daerah yang kemudian menerbitkan peraturan daerah yang berkaitan dengan sektor ini. Salah satu yang banyak diterbitkan adalah peraturan daerah tentang retribusi bidang pelayanan ketenagakerjaan. Seperti telah disebutkan diatas, retribusi yang dikenakan terhadap pelayanan ketenagakerjaan dalam rangka untuk memperoleh pendapatan asli daerah sebagai pemasukan bagi kas daerah.

Pemerintah daerah memang diberi kewenangan untuk melakukan pungutan retribusi melalui peraturan daerah. Dari hasil penerimaan pajak dan retribusi diakui memang belum memadai dan memiliki peranan yang relatif kecil terhadap Anggaran Belanja dan Pendapatan Daerah (APBD) khususnya bagi daerah kabupaten/kota. Sebagian besar pengeluaran APBD dibiayai dana alokasi dari pusat.

Dalam banyak hal, dana alokasi dari pusat tidak sepenuhnya dapat diharapkan menutup seluruh kebutuhan pengeluaran daerah.

Sedangkan urusan pemerintahan yang bersifat pilihan adalah urusan pemerintahan yang diprioritaskan oleh pemerintahan daerah untuk diselenggarakan yang terkait dengan upaya mengembangkan potensi unggulan (core competence). Orientasi peraturan daerah yang banyak mengacu pada retribusi, dapat dipahami sebagai upaya untuk menambah pendapatan asli daerah. Namun disisi lain pemungutan retribusi dimaksud ada yang bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, sehingga banyak Perda yang dibatalkan pemberlakuannya. Oleh karena itu penelaahan/pengkajian terhadap Perda atau Rancangan Perda sangat diperlukan dalam rangka untuk mengetahui apakah muatan materi Perda ataupun Raperda ada yang bertentangan atau tidak dengan peraturan yang lebih tinggi.

Sektor ketenagakerjaan secara umum telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Sehingga pembuatan Perda bidang ketenagakerjaan harus memperhatikan ketentuan dimaksud. Ada beberapa bidang jenis pelayanan ketenagakerjaan yang sering terdapat dalam Perda seperti Penempatan TKLN, Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dalam Negeri, Hubungan Industrial, Persyaratan Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dalam hal retribusi pelayanan bidang ketenagakerjaan, penulis mencoba merekap jenis-jenis retribusi yang boleh dipungut dan tidak boleh dipungut dalam penyusunan Peraturan Daerah. Hal-hal yang tersebut dalam rekap/daftar agar menjadi perhatian dalam menyusun Rancangan Peraturan Daerah, sehingga sasaran yang hendak dicapai dari Perda dimaksud dapat terwujud.

Adapun jenis retribusi yang boleh dipungut dan tidak boleh dipungut adalah sebagai berikut:

**DAFTAR
JENIS-JENIS RETRIBUSI YANG BOLEH DAN TIDAK BOLEH DIPUNGUT
DI SEKTOR KETENAGAKERJAAN**

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
1.	PENEMPATAN TENAGA KERJA LUAR NEGERI				
	a. Pendaftaran Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di luar wilayah domisili kantor pusat/Retribusi dalam bentuk deposito terhadap izin pembentukan Kantor Cabang PPTKIS.			1. Sesuai Pasal 13 huruf a UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, untuk mendapatkan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan antara lain harus memenuhi persyaratan menyetor uang kepada Bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) pada Bank Pemerintah;	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
				2. Sesuai Pasal 21 ayat (2) UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, kegiatan yang dilakukan oleh Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) menjadi tanggung jawab Kantor Pusat PPTKIS; 3. Sesuai Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-37/MEN/XII/2006 tentang Tata Cara Pembentukan Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta, menyatakan untuk mendapatkan izin pembentukan Kantor Cabang PPTKIS dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi harus melampirkan: a. Copy SIPPTKIS yang dilegalisir oleh Direktur Jenderal atau Pejabat yang ditunjuk; b. Surat persetujuan pembentukan kantor cabang PPTKIS dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI); c. Surat keputusan Direksi tentang pengangkatan dan penempatan kepala kantor cabang, karyawan serta penetapan wilayah kerja; d. Struktur organisasi, tugas dan fungsi kantor cabang. - Pasal 23 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, kegiatan yang dilakukan oleh Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta menjadi tanggung jawab Kantor Pusat (Ijin PPTKIS diberikan oleh Menteri). - PER. 37/MEN/XII/2006 mengatur : ▪ Kantor Cabang hanya boleh bertindak untuk dan atas nama satu Kantor Pusat PPTKIS yang bersangkutan; ▪ Pembentukan Kantor Cabang PPTKIS harus mendapat izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi;	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
				▪ Jangka waktu izin Kantor Cabang sesuai dengan jangka waktu berlakunya izin PPTKIS. ▪ Izin diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang.	
	b. Surat Ijin Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI)		✓	Pasal 12 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta wajib mendapat ijin tertulis dari Menteri. Izin diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang.	
	c. Surat Ijin Pengerahan (SIP)		✓	• Pasal 32 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri. • SIP diberikan untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang. (Permenakertrans No. PER. 18/MEN/XI/2007 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.	
	d. Rekomendasi Paspor Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)	✓		• Pasal 51 huruf f UU No. 39 Tahun 2004 dan Penjelasannya, paspor TKI diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat setelah mendapat rekomendasi dari dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenaga-kerjaan Kabupaten/Kota. • PP No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Penerbitan Rekomendasi Paspor TKI di wilayah Kabupaten/Kota berdasarkan asal/alamat Calon TKI dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota.	
	e. Kartu Identitas TKI		✓	Kartu Identitas TKI (KTKLN) dibiayai oleh negara sesuai dengan Pasal 39 Permenakertrans No. PER-18/MEN/IX/07 tentang Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja, calon TKI tidak dipersyaratkan untuk membayar KTKLN.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
	f. Izin Penampungan TKI	✓		Izin penampungan TKI, berdasarkan Permenakertrans No. PER-07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon TKI, PPTKIS yang memiliki tempat penampungan CTKI wajib memiliki ijin dan memenuhi persyaratan administrasi dan teknis yang diterbitkan oleh instansi Kab/Kota.	
	g. Biaya Pembinaan TKI		✓	Sesuai PP No. 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan pajak Yang Berlaku Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, merupakan PNBK.	
2.	PELATIHAN KERJA				
	a. Ijin Lembaga Pelatihan Kerja	✓		Pasal 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VII/2007 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, mengatur bahwa ijin penyelenggaraan pelatihan kerja diterbitkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Izin diberikan 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang.	
	b. Ijin Penyelenggaraan Balai Latihan Kerja Luar Negeri - Uji Keterampilan - Biaya Ijin Pelatihan Kerja pada Balai Latihan Kerja (BLK) - Uji Keterampilan		✓	Telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak, sehingga tidak boleh lagi dipungut retribusi.	
	c. Sertifikasi Keterampilan Kerja - Uji Keterampilan Lembaga Latihan Swasta - Ijin Operasional (LKS) dan Kursus Keterampilan		✓	Pasal 12 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau Pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja, karena merupakan tanggungjawab pengusaha, maka tidak boleh lagi dipungut retribusi.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
	d. Rekomendasi Pemagangan Ke Luar Negeri		✓	Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemagangan yang diselenggarakan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat ijin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2003 tentang Tata Cara Perijinan Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia, dimana ijin pemagangan diterbitkan oleh Dirjen Binapendagri dan merupakan kewenangan pusat. Izin diberikan 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang.	
	e. Ijin Pendirian Bursa Kerja Khusus (BKK), Bursa Kerja Swasta		✓	Sesuai Pasal 1 Konvensi ILO Nomor 88 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga kerja yang telah diratifikasi dengan Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002, maka pendirian bursa kerja merupakan bagian dari pelayanan penempatan bagi tenaga kerja sehingga tidak boleh dipungut retribusi (Cuma-cuma).	
	f. Pendaftaran Perjanjian Pemagangan		✓	Sesuai Pasal 1 angka 7 Permenakertrans No. PER-21/MEN/X/2005 tentang Penyelenggaraan Program Pemagangan, perjanjian pemagangan adalah perjanjian antara peserta program pemagangan dengan penyelenggara program pemagangan yang di buat secara tertulis dan memuat hak dan kewajiban serta jangka waktu program pemagangan.	
3.	PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM NEGERI				
	a. Pendaftaran Kartu Pencari Kerja (Kartu AK-1)		✓	Sesuai Pasal 1 Konvensi ILO Nomor 88 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga kerja yang telah diratifikasi dengan Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 dan Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka pendaftaran kartu pencari kerja merupakan bagian dari pelayanan penempatan bagi tenaga kerja sehingga tidak boleh dipungut retribusi dan harus diberikan Cuma-cuma.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
	b. Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)		✓	Sesuai Pasal 43 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki ijin dari Menteri dan menjadi kewenangan pusat, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah dikenakan pungutan yang merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), sehingga tidak boleh lagi dipungut retribusi. Tarif US \$ 100, perorang/bulan.	
	c. Dana Peningkatan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) bagi Tenaga Kerja Asing (TKA)		✓	Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, DPKK merupakan PNBP yang tidak boleh lagi dipungut retribusi. Tarif US \$ 100, perorang/bulan	
	d. Penempatan Tenaga Kerja, AKL, AKAD, Izin AKAD/Surat Persetujuan Penempatan AKAD		✓	Surat persetujuan penempatan tenaga kerja (SPP) AKAD tidak dipungut retribusi, karena merupakan pelayanan yang harus diberikan oleh Pemerintah/Pemerintah Daerah kepada lembaga penempatan tenaga kerja, sesuai PP No. 38 Tahun 2007 dalam rangka perluasan kesempatan kerja dan perlindungan kepada tenaga kerja.	
	e. Perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)		✓	Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, merupakan PNBP yang tidak boleh lagi dipungut retribusi.	
	f. Laporan Keberadaan TKA		✓	Penerbitan izin mempekerjakan TKWNAP (IMTA) merupakan kewenangan pusat, sesuai PP No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
				• Terhadap pemberian izin mempekerjakan TKWNAP (IMTA) dikenakan pungutan pusat (PNBP) berdasarkan PP No. 92 Tahun 2000 tentang Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang berlaku pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dalam IMTA sudah dimuat lokasi/tempat kerja TKA sehingga laporan keberadaan TKA tidak perlu dikenakan retribusi karena tidak dikenakan PNBP.	
4.	HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERSYARATAN KERJA				
	a. Pengesahan Peraturan Perusahaan		✓	• Pasal 112 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan Pasal 109 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan disusun dan menjadi tanggung jawab pengusaha, sehingga tidak boleh lagi dipungut retribusi. • Berdasarkan Pasal 7 KEPMENAKERTRANS No. KEP-48/MEN/IV/ 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB, bahwa pengesahan Peraturan Perusahaan bukan berdasarkan orang tetapi berdasarkan perusahaan. • Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk Perusahaan yang terdapat hanya dalam wilayah I (satu) Kabupaten/Kota. • Jasa pengesahan Peraturan Perusahaan merupakan urusan umum pemerintahan yang seyogyanya dibiayai dari penerimaan umum daerah.	
	b. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB)		✓	• Karena PKB merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat di Instansi Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
				• Pasal 132 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKB yang telah ditandatangani para pihak, didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (pendaftaran PKB merupakan perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). • Pasal 27 Kepmenakertrans No. KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB, bahwa pengesahan Peraturan Perusahaan bukan berdasarkan orang tetapi berdasarkan perusahaan, pendaftaran PKB dilakukan oleh Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota. • Jasa Pendaftaran PKB merupakan urusan umum pemerintahan yang seyogyanya dibiayai dari penerimaan umum daerah.	
	c. Pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)		✓	Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT dicatatkan (sebagai administrasi) ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (pendaftaran PKWT merupakan perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Jasa pendaftaran PKWT merupakan urusan umum pemerintahan yang seyogyanya dibiayai dari penerimaan umum daerah.	
	d. Permohonan Ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)		✓	Sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mulai tanggal 14 Januari 2006, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang meliputi penyelesaian Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
				Dengan demikian tidak ada lembaga perijinan PHK yang boleh memungut retribusi.	
	e. Pendaftaran Perjanjian Kerja (PK) Perseorangan		✓	Perjanjian Kerja (PK) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan segala hak yang diperlakukan bagi pelaksana dan pembuatan PK dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha (pendaftaran Perjanjian Kerja merupakan perintah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sehingga tidak boleh dipungut retribusi.	
	f. Pendaftaran LKS Bipartit		✓	• Pasal 106 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lembaga Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai ketenagakerjaan di perusahaan. Sehingga tidak boleh dipungut retribusi. • Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-255/MEN/2003 menyatakan LKS yang sudah terbentuk harus dicatatkan (sebagai administrasi) kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Tidak boleh dipungut retribusi, walaupun pencatatan ini merupakan tanggungjawab instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.	
	g. Pencatatan Organisasi Pekerja/Buruh		✓	Sesuai Pasal 18 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, SP/SB yang telah terbentuk harus mencatatkan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (pencatatan organisasi pekerja/buruh merupakan perintah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh). Tidak boleh dipungut retribusi, walaupun pencatatan ini merupakan tanggungjawab instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
	b. Jasa Perantara (Mediator)		✓	- Sesuai Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Menteri untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. - Selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, mediator diangkat dan diberikan legitimasi oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.	
	i. Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh	✓		Merupakan kewenangan Pemda/Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-101MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.	
	j. Putusan Anjuran		✓	Sesuai Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Menteri yang tugas dan fungsinya memberikan pemerantaraan dan hasil pemerantaraan dalam bentuk anjuran tertulis dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehubungan hal tersebut tidaklah tepat anjuran yang merupakan tugas dan fungsi yang wajib dilaksanakan oleh Mediator, maka tidak boleh dikenakan retribusi terhadap para pihak yang berselisih.	
	k. Pelayanan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja		✓	Pelayanan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja merupakan pelayanan yang wajib diberikan kepada masyarakat oleh Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Kab/Kota, sehingga tidak perlu dipungut retribusi.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
5.	PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN (PELAYANAN PENGAWASAN DAN NORMA KERJA) a. Pemberian ijin dan pengesahan ijin tempat kerja untuk setiap bangunan. b. Mesin/pesawat/instalasi/bahan : • Ijin/pengesahan ketel uap, air panas, minyak untuk setiap ketel. • Ijin/pengesahan memakai ketel listrik. • Ijin/pengesahan pemakaian bejana uap/pemanas air atau ekonomisar yang berdiri sendiri/menguap. • Ijin/pengesahan pengering uap (superheater yang berdiri sendiri). • Ijin/pengesahan pemakaian botol baja, botol oksigen acetylin dan elpiji. • Ijin/pengesahan pendirian instalasi perpipaan. • Ijin/pengesahan pemakaian dapau atau tanur. • Pemakaian pembangkit gas dan karbit. • Ijin/pengesahan pemakaian lokomotif yang digerakkan. • Ijin/pengesahan pemakaian jalan/jaringan rel industri. • Ijin/pengesahan pemakaian excalator. • Ijin/pengesahan pemakaian mesin-mesin produksi untuk memproduksi barang.		✓	Retribusi K3 : Berdasarkan Pasal 7 UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar retribusi setelah pengawasan K3 dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk perlindungan tenaga kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja, serta meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan bidang K3 merupakan urusan umum pemerintahan yang seyogyanya dibiayai dari penerimaan umum daerah. Retribusi pada obyek K3 setelah berlakunya Permenaker No. PER-02/MEN/1996 tentang Pencabutan Permenaker No. 06/MEN/1994 tentang Retribusi Pengawasan K3, ditiadakan dan tidak dapat dipungut lagi.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
	• Ijin/pengesahan pemakaian pesawat angkut/ angkat. • Ijin/pengesahan pemakaian forklift. • Ijin/pengesahan pemakaian tangki apung. • Ijin/pengesahan pemakaian instalasi listrik. • Ijin/pengesahan pemakaian instalasi alarm kebakaran otomatik. • Ijin/pengesahan pemakaian instalasi hydrant. • Ijin/pengesahan pemakaian instalasi pemadam otomatik integratate system. • Ijin/pengesahan pemakaian kipas tekanan udara. • Ijin/pengesahan pemakaian alat pemadam api ringan. • Ijin/pengesahan pemakaian instalasi pemancar radio. • Ijin/pengesahan pemakaian instalasi menara kontrol. • Ijin/pengesahan pemakaian instalasi pelayanan medik. • Ijin/pengesahan pemakaian pesawat antena penerima gelombang elektronik. • Ijin/pengesahan pemakaian instalasi petir. • Ijin/pengesahan pemakaian lift. • Ijin/pengesahan pemakaian instalasi pengolah limbah. • Ijin/pengesahan pemakaian instalasi radiasi. • Ijin/pengesahan pemakaian bahan kimia				

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
6.	LAIN - LAIN				
	a. Pendaftaran Wajib Laporkan Ketenagakerjaan		✓	Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Di Perusahaan, Pasal 3 dan 6, wajib laporkan ketenagakerjaan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi pengusaha pada saat mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, menyampaikan laporan setiap tahun setelah berjalannya perusahaan kepada Menteri atau Pejabat yang ditunjuk (wajib laporkan ketenagakerjaan merupakan perintah Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan). Wajib Laporkan Ketenagakerjaan dibutuhkan oleh Pemerintah sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan di bidang perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja.	
	b. Pendaftaran Bentuk Kecelakaan Kerja (KK)		✓	Sesuai Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kab/Kota dan Badan Penyelenggara Jamsostek sebagai program jaminan sosial tenaga kerja iuran dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh (laporkan kecelakaan kerja merupakan perintah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).	
	c. Pengawasan Ketenagakerjaan		✓	• Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen, dan diangkat/ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. • Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. • Pasal 179 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harus menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
	d. Ijin Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat		✓	- Pemerintah baik pusat maupun daerah tidak mengatur lagi penyimpangan waktu kerja. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi diatur waktu kerja khusus yang berlaku bagi perusahaan tertentu. - Dalam hal ini telah diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat pada sektor usaha energi dan sumberdaya mineral pada daerah tertentu dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-15/MEN/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Operasi Tertentu (tidak boleh ada lagi penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat).	
	e. Ijin Kerja Malam Wanita		✓	Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 tidak ada lagi kewajiban baik di pusat maupun di daerah untuk memberikan ijin kerja malam hari bagi pekerja/buruh wanita, karena hanya memerlukan persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Pelaksanaan syarat-syarat kerja dan pengawasan dari ketentuan tersebut dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.	
	f. Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan		✓	Wajib lapor lowongan sebagaimana diatur dalam Keppres No. 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan dimaksudkan adalah penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan di perusahaan dan hal ini merupakan bagian dari pelayanan pendaftaran pencari kerja yang harus diberikan secara cuma-cuma sesuai Pasal 1 Konvensi ILO No. 88 Tahun 1948 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang telah diratifikasi dengan Keppres No. 36 Tahun 2002.	

No.	Jenis Pelayanan	Yang Boleh Dipungut	Yang Tidak Boleh Dipungut	Dasar Hukum	Keterangan
	g. Rekomendasi Iklan Lowongan Pekerjaan		✓	Rekomendasi iklan lowongan pekerjaan pada surat kabar tidak diperlukan karena penyebaran informasi lowongan pekerjaan di perusahaan merupakan bagian dari pelayanan pendaftaran pencari kerja yang harus diberikan secara cuma-cuma sesuai Pasal 1 Konvensi ILO No. 88 Tahun 1948 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang telah diratifikasi dengan Keppres No. 36 Tahun 2002.	
	h. Pendaftaran Wajib Bayar Jaminan Kecelakaan Kerja		✓	- Berdasarkan Permenaker No. PER-01/MEN/1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan pelaksanaan UU No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. - Dalam Permenaker No. PER-04/MEN/1993 Pasal 6 : Pengusaha wajib membuat daftar perusahaan wajib bayar jaminan kecelakaan kerja di perusahaan oleh bagian perusahaan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Ketentuan ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh sehingga kalau dilaksanakan tidak dikenakan retribusi.	

Peraturan Daerah merupakan salah satu payung bagi Pemerintah Daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota dalam menjalankan aktivitas roda pemerintahan dalam rangka pelayanan kepada masyarakat. Apalagi sejak bergulirnya era otonomi daerah, masing-masing pemerintah daerah mencoba mengatur rumah tangganya dengan menerbitkan berbagai macam peraturan daerah. Salah satu peraturan daerah yang terkait adalah bidang ketenagakerjaan.

Sektor ketenagakerjaan yang merupakan urusan wajib sebagaimana telah disinggung diatas, menjadi perhatian tersendiri bagi pemerintah daerah. Sektor ketenagakerjaan erat kaitannya dengan sektor ekonomi karena menyangkut kehidupan masyarakat luas. Sektor ketenagakerjaan tentunya bersinggungan dengan sektor industri baik itu industri padat modal maupun padat karya.

Salah satu contoh peraturan daerah yang sering diterbitkan adalah retribusi bidang ketenagakerjaan. Banyak unsur dalam sektor ketenagakerjaan yang tidak boleh dilakukan pemungutan retribusi karena unsur-unsur tersebut merupakan bagian pelayanan umum yang menjadi kewajiban pemerintah daerah. Mengutip dari Kompas Com Januari 2009 menyebutkan kebanyakan perda yang menghambat investasi dalam hal perizinan, pajak dan retribusi yang menimbulkan biaya tinggi. Retribusi bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu contoh peraturan yang menghambat investasi.

Dalam hal suatu Perda yang berkaitan dengan retribusi ketenagakerjaan ternyata ada bagian substansi atau keseluruhan substansi bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, maka akan direkomendasikan untuk dibatalkan kepada Menteri Keuangan untuk diteruskan kepada Menteri Dalam Negeri. Tentunya

Oleh karena itu upaya pemerintah daerah mengatur bidang ketenagakerjaan dengan menerbitkan peraturan daerah, perlu dicermati secara hati-hati jangan sampai Perda yang terbit justru akan menghambat pertumbuhan lapangan kerja baru karena investor tidak tertarik berinvestasi di daerah tersebut karena peraturan daerahnya dianggap tidak ramah terhadap investasi.

rekomendasi tersebut disertai dengan penelaahan/pengkajian peraturan daerah tersebut dengan peraturan yang lebih tinggi dimaksud.***

Jakarta, Juni 2009

Dinamika Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (II)

Oleh : Kadino, BS, UK

PENGADAAN BARANG / JASA MELALUI "REKANAN" PENYEDIA BARANG/JASA

Pembiayaan Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah

Departemen / Kementerian / Lembaga / TNI-Polri / Pemda / BI / BHMN / BUMN / BUMD wajib menyediakan biaya administrasi "proyek" untuk mendukung pelaksanaan pengadaan barang / jasa yang dibiayai dari APBN / APBD, yaitu :

- a. **honorarium pengguna barang / jasa** (PPK), panitia / pejabat pengadaan, bendaharawan dan staf "proyek". Besarnya honorarium ini ditetapkan secara proporsional berdasarkan pengalaman (masing-masing personal) dan profesionalisme.
- b. **pengumuman** pengadaan barang / jasa, yang meliputi :
 - 1) biaya pengumuman rencana pengadaan barang/jasa pada awal pelaksanaan anggaran;
 - 2) biaya pengumuman pemilihan penyedia barang/jasa ("rekanan");
- c. **penggandaan dokumen** *pengadaan barang/jasa* dan/atau *dokumen prakualifikasi*²⁶.
- d. **administrasi** lainnya yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan *pengadaan barang/jasa*²⁷.

PPK* ("Pengguna Barang/Jasa")

*) Dalam Keppres No.80/2003, masih digunakan istilah **Pengguna barang/jasa, Kepala Kantor Satuan Kerja, Pemimpin Proyek/Pemimpin Bagian Proyek, Pengguna Anggaran Daerah, dan Pejabat yang disamakan**²⁸. Sekarang istilah tersebut diganti dengan istilah PPK, PA dan KPA (masing-masing dalam Pasal 1 angka 1a, 1b dan 1c. Perpres No.8/2006).

Pengguna barang/jasa atau pejabat yang disamakan sebagai pemilik pekerjaan yang bertanggung-jawab atas pelaksanaan pengadaan barang/jasa (seperti "Pemimpin Proyek" / "Pemimpin Bagian Proyek") diganti dengan istilah **Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)**²⁹.

PPK adalah pejabat yang diangkat oleh **Pengguna Anggaran (PA)** / Kuasa Pengguna Anggaran (**KPA**) / Dewan Gubernur Bank Indonesia (**BI**) / Pemimpin Badan Hukum Milik Negara (**BHMN**) / Direksi Badan Hukum Milik Negara (**BUMN**)/Badan Hukum Milik Negara (**BUMD**) sebagai pemilik pekerjaan yang bertanggung-jawab atas pelaksanaan pengadaan barang/jasa³⁰.

²⁶ Menurut Pasal 14 ayat (12) Keppres No. 80/2003, Pada setiap tahapan proses pemilihan penyedia barang/jasa, pengguna barang/jasa (PPK) / Panitia/pejabat pengadaan **dilarang membebani atau memungut biaya apapun kepada penyedia barang/jasa, kecuali** untuk biaya penggandaan dokumen pengadaan (RKS).

²⁷ Pasal 8 Keppres No. 80/2003 dan Penjelasannya.

PA adalah pengguna anggaran sebagaimana dimaksud dalam UU nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. Sedangkan KPA adalah pejabat yang ditunjuk oleh PA untuk menggunakan anggaran kementerian/Lembaga / Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Persyaratan PPK :

Syarat pengguna barang /jasa (yakni Pejabat Pembuat Komitmen, PPK) sebagai berikut :

- a. memiliki integritas moral;
- b. memiliki disiplin tinggi;
- c. memiliki tanggung-jawab dan kualifikasi teknis serta manajerial untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya;
- d. memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah³¹;
- e. memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan, bertindak tegas dan keteladanan dalam sikap dan perilaku serta tidak pernah terlibat KKN³².

Yang dimaksud persyaratan manajerial, antara lain :

- 1) berpendidikan sekurang-kurangnya **Diploma 3 (D3)** sesuai dengan bidang keahlian yang diperlukan;
- 2) memiliki **sertifikat** pengadaan barang/jasa pemerintah;
- 3) memiliki pengalaman minimal 2 (dua) tahun memimpin / mengorganisasi kelompok kerja yang berkaitan dengan kegiatan pengadaan barang/jasa;

- 4) memiliki ketaatan yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas / pekerjaan;
- 5) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan, bertindak tegas dan keteladanan dalam sikap dan perilaku, antara lain tidak terlibat korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN);
- 6) penilaian kondisi dan prestasi kerja (DP3, daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) untuk masa 3 (tiga) tahun terakhir dengan nilai rata-rata minimal "Baik"³³.

Pengangkatan PPK :

PPK diangkat dengan surat keputusan **Pengguna Anggaran (PA) / Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) / Dewan Gubernur BI / Pimpinan BHMN / Direksi BUMN/BUMD**.³⁴

Tugas Pokok PPK:

Dalam pengadaan barang/jasa, PPK mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- a) menyusun **perencanaan** pengadaan barang/jasa;
- b) menetapkan **paket-paket pekerjaan** disertai ketentuan mengenai peningkatan penggunaan produksi dalam negeri (PDN) dan peningkatan pemberian kesempatan bagi usaha kecil, termasuk koperasi kecil, serta kelompok masyarakat;

²⁸ Definisi mengenai "pengguna barang/jasa" dll tersebut (masing-masing Pasal 1 angka 2, 4 s/d 7) telah dihapuskan dalam Perpres No. 8/2006.

²⁹ Penjelasan Pasal 1, Angka 1 Perpres No. 8/2006.

³⁰ Pasal 1 angka 1a Perpres No. 8/2006.

³¹ Menurut **Penjelasan** Pasal 9 ayat (1) huruf d Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006, bahwa dalam masa transisi, sebelum memiliki **sertifikat keahlian** pengadaan barang/jasa pemerintah, seseorang yang telah diangkat menjadi **pengguna** (maksudnya **PPK**) harus mengikuti pelatihan pengadaan barang/jasa pemerintah. Pejabat yang **wajib mempunyai sertifikat keahlian** pengadaan barang/jasa adalah **Pemimpin Proyek, Pemimpin Bagian Proyek, pengguna anggaran daerah**, pejabat yang disamakan dan **panitia / pejabat** pengadaan.

- c) menetapkan dan mengesahkan *harga perkiraan sendiri*³⁵ (HPS / OE, *owner estimate*), jadwal, tata cara pelaksanaan dan lokasi pengadaan yang disusun oleh Panitia Pengadaan / pejabat pengadaan / ULP.
- d) menetapkan dan mengesahkan hasil pengadaan Panitia / pejabat pengadaan / ULP sesuai kewenangannya.
- e) menetapkan besaran **uang muka** yang menjadi hak *penyedia barang/jasa* sesuai ketentuan yang berlaku;
- f) menyiapkan dan melaksanakan **perjanjian** / kontrak dengan pihak *penyedia barang/jasa*.
- g) melaporkan pelaksanaan / penyelesaian pengadaan barang/jasa kepada pimpinan instansinya.
- h) mengendalikan pelaksanaan **perjanjian** / kontrak.
- i) menyerahkan **aset** hasil pengadaan barang/jasa dan aset lainnya kepada Menteri / Panglima TNI / Kepala Polri / Pimpinan Lembaga / Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara / Pimpinan Kesekretariatan Komisi / Gubernur / Bupati / Walikota / Dewan Gubernur BI / Pemimpin BHMN / Direksi BUMN/BUMD dengan berita acara penyerahan;
- j) menanda-tangani **pakta integritas**³⁶ sebelum pelaksanaan pengadaan barang/jasa dimulai³⁷.

Larangan Bagi PPK

PPK dilarang mengadakan **ikatan perjanjian** dengan "rekanan" *penyedia barang/jasa* apabila belum tersedia anggaran atau tidak cukup tersedia anggaran yang akan mengakibatkan dilampauinya batas anggaran yang tersedia untuk kegiatan / **proyek** yang dibiayai dari APBN/APBD³⁸. Yang dimaksud dengan dilarang mengadakan **ikatan perjanjian** adalah menerbitkan **surat penunjukan** dan/atau menandatangani surat perintah kerja / kontrak³⁹.

Tanggung Jawab PPK

PPK bertanggung-jawab dari segi administrasi, fisik, keuangan dan fungsional atas pengadaan barang/jasa yang dilaksanakannya⁴⁰.

Kewenangan PPK Menerbitkan SPPBJ

(Surat Pernyataan "rekanan")

PPK dapat melaksanakan proses pengadaan barang/jasa sebelum dokumen anggaran disahkan sepanjang anggaran untuk kegiatan yang bersangkutan telah dialokasikan, dengan penerbitan **surat penunjukan penyedia barang/jasa** (SPPBJ) dan **penanda-tangan kontrak** pengadaan barang/jasa dilakukan setelah dokumen anggaran untuk kegiatan / **proyek** disahkan⁴¹. Dengan kata lain, proses lelang boleh dilakukan terlebih dahulu sebelum "DIPA" terbit.

³⁵ Pasal 9 ayat (1) Keppres No. 80/2003 dan pada Pasal 9 ayat (1) baru, Pengguna Barang/Jasa diganti dengan istilah baru PPK.

³⁶ Penjelasan Pasal 9 ayat (1) huruf c Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006.

³⁷ Pasal 9 ayat (2) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006.

³⁸ HPS disusun oleh Panitia/pejabat pengadaan, ditetapkan dan disahkan oleh PPK (?).

³⁹ **PAKTA INTEGRITAS** adalah suatu **pernyataan** yang ditanda-tangani oleh PPK / Panitia Pengadaan / Pejabat Pengadaan / ULP (*procurement unit*) / penyedia barang / jasa yang berisi ikrar untuk mencegah dan tidak melakukan kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa (Pasal 1 angka 21 KP No.80/2003 jo Perpres No.8/2006).

⁴⁰ Pasal 9 ayat (3) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006.

Panitia / Pejabat Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan ULP

Ketentuan Umum

Dalam pelaksanaan pemilihan penyedia barang/jasa dilakukan oleh **Pejabat** (maksudnya Pejabat Pengadaan)/**Panitia Pengadaan / Unit Layanan Pengadaan (Procurement Unit)** sesuai dengan kewenangannya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam Penjelasan, bahwa Pejabat/Panitia Pengadaan selanjutnya dibaca (maksudnya disebut dengan istilah) **Pejabat/Panitia Pengadaan / Unit Layanan Pengadaan (Procurement Unit)**⁴².

Panitia Pengadaan adalah tim yang diangkat oleh PA/KPA, Dewan Gubernur BI/Pimpinan BHMN/Direksi BUMN/Direksi BUMD untuk melaksanakan pemilihan penyedia barang/jasa⁴³.

Menurut Penjelasan Pasal 3, bahwa **Panitia Pengadaan** dan/atau pejabat yang berwenang dalam mengeluarkan keputusan, ketentuan dan prosedur dan tindakan lainnya (dalam melakukan pemilihan penyedia barang/jasa) harus didasarkan pada nilai-nilai dasar (prinsip-prinsip) efisien, efektif, terbuka dan bersaing, transparan, adil/tidak diskriminatif dan akuntabel.

Pejabat Pengadaan adalah 1 (satu) orang yang diangkat oleh PA / KPA / Dewan Gubernur BI/Pimpinan BHMN/Direksi BUMN/Direksi BUMD untuk melaksanakan pengadaan barang/jasa dengan nilai sampai dengan Rp 50.000.000,- (limapuluh juta rupiah)⁴⁴.

Sedangkan **Unit Layanan Pengadaan (Procurement Unit)** adalah satu unit yang terdiri dari pegawai-pegawai yang telah memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah, yang dibentuk oleh PA/Gubernur/Bupati/Walikota/ Dewan Gubernur BI/Pimpinan BHMN/Direksi BUMN/Direksi BUMD yang bertugas secara khusus untuk melaksanakan pemilihan penyedia barang/jasa di lingkungan Departemen / Lembaga / Sekretariat Lembaga Tinggi Negara / Pemerintah Daerah/Komisi/BI/BHMN/ BUMN/BUMD⁴⁵.

Panitia Pengadaan wajib dibentuk untuk semua pengadaan dengan nilai di atas Rp 50.000.000,- (limapuluhjuta rupiah) dengan ketentuan, bahwa pada dasarnya untuk **pengadaan** sampai dengan Rp 50.000.000,- (limapuluhjuta rupiah) dilaksanakan oleh **Panitia** atau **Pejabat Pengadaan**. Namun semua **pengadaan** tersebut (yang merupakan kewenangan **Panitia** atau **Pejabat Pengadaan**) dapat dilaksanakan oleh ULP (*procurement unit*) dalam hal telah terbentuk ULP dimaksud⁴⁶.

³⁸ Pasal 9 ayat (4) Keppres No. 80/2003. Dalam klausul ini masih ada istilah *proyek* walau telah dicantumkan dalam revisi Pasal 9 ayat (4) dan (6) di dalam Perpres No. 8/2006. Dan istilah *Pemimpin Proyek, Pemimpin Bagian Proyek* pada Penjelasan Pasal 9 ayat (1) huruf d Perpres No. 8/2006.

³⁹ Penjelasan Pasal 9 ayat (4) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No. 8/2006. Walaupun dalam Pasal dimaksud dilarang menerbitkan surat penunjukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (6), akan tetapi boleh menerbitkan SPPBJ (surat penunjukan penyedia barang/jasa). Agaknya kedua *statement* ini bertentangan.

⁴⁰ Pasal 9 ayat (5) Keppres No. 80/2003 (asli)

⁴¹ Pasal 9 ayat (6) Perpres No.8/2006.

⁴² Penjelasan Pasal 1 angka 8 (baru) Perpres No.8/2006.

⁴³ Pasal 1 angka 8 (baru) Perpres No.8/2006.

⁴⁴ Pasal 1 angka 9 Keppres No.80/2003 jo Perpres No.8/2006.

⁴⁵ Pasal 1 angka 8a (baru) Perpres No.8/2006.

⁴⁶ Pasal 10 ayat (1), (2) dan (2a) Perpres No.8/2006. Sebagai catatan : *statement* ayat (1) dengan ayat (2a) *inkonsisten*.

<u>Keanggotaan Panitia Pengadaan / Pejabat Pengadaan / ULP</u>	<u>Persyaratan Panitia Pengadaan / Pejabat Pengadaan / ULP</u>
Anggota Panitia Pengadaan/Pejabat Pengadaan / anggota ULP berasal dari pegawai negeri (PNS), baik dari instansi sendiri maupun dari instansi teknis lainnya. Khusus untuk pengadaan barang/jasa yang dilakukan oleh BRR⁴⁷, anggota <i>Panitia Pengadaan</i> berasal dari <u>instansinya sendiri</u> (BRR) atau <u>instansi teknis</u> Pemerintah, dan dapat <u>menyertakan pihak lain</u> yang ditunjuk oleh Kepala Badan Pelaksana⁴⁸. Panitia Pengadaan • berjumlah gasal beranggotakan sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang yang (dengan persyaratan) memahami tata cara pengadaan substansi pekerjaan / kegiatan yang bersangkutan dan bidang lain yang diperlukan, baik dari unsur-unsur di dalam maupun di luar instansi yang bersangkutan⁴⁹; Pejabat Pengadaan hanya 1 (satu) orang yang memahami tata cara pengadaan, substansi pekerjaan / kegiatan yang bersangkutan dan bidang lain yang diperlukan, baik dari unsur-unsur di dalam maupun dari luar instansi yang bersangkutan⁵⁰.	Panitia Pengadaan/Pejabat Pengadaan / anggota ULP harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : a. memiliki <u>integritas</u> moral, <u>disiplin</u> dan <u>tanggung-jawab</u> dalam melaksanakan tugas; a. memahami keseluruhan pekerjaan yang akan diadakan; b. memahami jenis pekerjaan tertentu yang menjadi tugas Panitia/Pejabat Pengadaan / ULP yang bersangkutan; c. tidak mempunyai hubungan keluarga dengan pejabat yang mengangkat dan menetapkannya sebagai Panitia/Pejabat Pengadaan / anggota ULP; f. memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah⁵¹. <u>Tugas Wewenang dan Tangung-jawab Panitia Pengadaan / Pejabat Pengadaan / ULP</u> a. menyusun jadwal dan menetapkan cara pelaksanaan serta (menetapkan) lokasi pengadaan; b. menyusun dan menyiapkan HPS (OE)⁵²; c. menyiapkan <i>dokumen pengadaan</i> ("RKS");

⁴⁷ BRR adalah Badan Pelaksana Rehabilitasi dan Rekonstruksi Wilayah dan Kehidupan Masyarakat Propinsi Nangro Aceh Darussalam dan Kepulauan Nias Propinsi Sumatera Utara (lihat Pasal 10 ayat (3a) Perpres No.8/2006).

⁴⁸ Pasal 10 ayat (3) dan (3a) Perpres No.8/2006.

⁴⁹ Pasal 10 ayat (6) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No.8/2006.

⁵⁰ Pasal 10 ayat (7) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No.8/2006.

⁵¹ Pasal 10 ayat (4) huruf f Keppres No. 80/2003 jo Perpres No.8/2006.

⁵² Yang menetapkan dan mengesahkan HPS adalah PPK.

- d. mengumumkan pengadaan barang / jasa di surat kabar nasional dan/atau surat kabar provinsi dan/atau *papan pengumuman resmi* untuk penerangan umum, dan diupayakan diumumkan di *website* pengadaan nasional;
- e. menilai kualifikasi *penyedia* (maksudnya : *penyedia barang/jasa*) melalui *pascakualifikasi* atau *prakualifikasi*;
- f. melakukan *evaluasi* terhadap **penawaran** yang masuk; mengusulkan calon pemenang;
- g. membuat **laporan** mengenai proses dan hasil pengadaan kepada PPK dan/atau pejabat yang mengangkatnya;
- h. menandatangani **pakta integritas**⁵³ sebelum pelaksanaan pengadaan barang/jasa⁵⁴;

Larangan Panitia Pengadaan / Pejabat Pengadaan / anggota ULP

Dilarang duduk sebagai Panitia Pengadaan / Pejabat Pengadaan/anggota ULP (*procurement unit*) :

- a. PPK dan bendahara⁵⁵;
- b. Pengawai (*control officer*) pada BPKP / Irjen Departemen / Irta LPND / Bawasda Provinsi/Kab./Kota, Pengawasan Internal BI/BHMN/BUMN/BUMD, kecuali menjadi Panitia / Pejabat Pengadaan / anggota ULP untuk barang/jasa yang dibutuhkan instansinya.

- c. Pejabat yang bertugas melakukan verifikasi *surat permintaan pembayaran* (SPP) dan/atau pejabat yang bertugas menandatangani *surat perintah membayar* SPM)⁵⁶.

Penyedia Barang / Jasa ("Rekanan")

Penyedia barang/jasa, adalah badan usaha atau orang perorangan yang kegiatan usahanya menyediakan barang . layanan jasa⁵⁷.

Persyaratan **penyedia barang / jasa** dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa secara umum adalah sebagai berikut⁵⁸ :

- a. memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjalankan usaha / kegiatan sebagai penyedia barang/jasa, termasuk peraturan perundang-undangan di bidang jasa konstruksi, kesehatan, perhubungan atau perindustrian (lihat Penjelasan).
- b. memiliki keahlian, pengalaman, kemampuan teknis dan manajerial untuk menyediakan barang/jasa;
- c. tidak dalam pengawasan pengadilan, tidak pailit, kegiatan usahanya tidak sedang dihentikan, dan/atau Direksi yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan tidak sedang dalam menjalani sanksi pidana;

⁵³ **PAKTA INTEGRITAS** adalah suatu pernyataan yang ditanda-tangani oleh PPK / Panitia Pengadaan / Pejabat Pengadaan / ULP (*procurement unit*) / penyedia barang / jasa yang berisi ikrar untuk mencegah dan tidak melakukan kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa (Pasal 1 angka 21 KP No.80/2003 jo Perpres No.8/2006).

⁵⁴ Pasal 10 ayat (5) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No.8/2006;

⁵⁵ Ternyata Perpres No.8/2006 masih mengenal lembaga **bendahara** disamping PPK.

⁵⁶ Pasal 10 ayat (8) Perpres No.8/2006;

⁵⁷ Pasal 1 angka 3 Keppres No. 80/2003.

⁵⁸ Pasal 11 ayat (1) Keppres No. 80/2003

- | | |
|---|---|
| <p>d. secara hukum mempunyai kapasitas (cakap) menanda-tangani kontrak.</p> <p>e. Sebagai wajib pajak sudah memenuhi kewajiban perpajakan (sampai dengan) tahun terakhir, yang dibuktikan dengan melampirkan photocopy bukti tanda terima penyampaian Surat Pajak Tahun Pajak Penghasilan (SPT PPh.) tahun terakhir dan fotokopi Surat Setoran Pajak (SSP) PPh. Pasal 29;</p> <p>f. Dalam kurun waktu 4 (empat) tahun terakhir, pernah memperoleh pekerjaan menyediakan barang/jasa, baik di lingkungan pemerintah maupun swasta, termasuk pengalaman sub-kontrak, <u>kecuali</u> (bagi) penyedia barang/jasa yang baru berdiri kurang dari 3 (tiga) tahun;</p> <p>g. Memiliki SDM, modal, peralatan, dan fasilitas lain yang diperlukan dalam pengadaan barang/jasa;</p> <p>h. Tidak masuk dalam daftar hitam (<i>blacklist</i>). Merupakan kewajiban Panitia / Pejabat Pengadaan (<i>Procurement Unit</i>) untuk mencari informasi dalam rangka meyakini atau memastikan suatu badan usaha tidak masuk dalam daftar hitam (<i>black list</i>) instansi pemerintah manapun dengan cara, antara lain menghubungi pengguna barang/jasa (PPK) sebelumnya. Untuk mempercepat kerja Panitia/Pejabat Pengadaan, cukup Penyedia <u>membuat pernyataan</u> bahwa Penyedia Barang/Jasa tidak sedang masuk dalam daftar hitam. Kepada seluruh penyedia jasa juga tidak diwajibkan mempunyai surat keterangan tidak masuk dalam daftar hitam dari instansi/lembaga baik pemerintah maupun swasta (lihat Penjelasan).</p> | <p>i. Memiliki alamat tetap dan jelas serta dapat dijangkau dengan (jasa) pos;</p> <p>j. Khusus untuk penyedia barang/jasa orang perorangan, persyaratannya sama dengan (ketentuan) diatas, kecuali yang menyangkut pengalaman kerja sebagaimana dimaksud huruf f tersebut di atas.</p> <p>Persyaratan penyedia barang / jasa dalam pelaksanaan pekerjaan jasa konsultasi, adalah sebagai berikut⁵⁹ :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memiliki NPWP atau bukti penyelesaian kewajiban pajak; b. lulusan <i>perguruan tinggi negeri</i> atau <i>perguruan tinggi swasta</i> yang telah diakreditasi oleh instansi yang berwenang atau yang <i>lulus ujian negara</i>, atau <i>perguruan tinggi luar negeri</i> yang ijazahnya telah disahkan/diakui oleh instansi pemerintah yang berwenang di bidang pendidikan tinggi. c. mempunyai pengalaman di bidangnya; <p>Larangan Menjadi Penyedia Barang/Jasa⁶⁰ :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagi Pegawai Negeri (PNS), Pegawai BI, Pegawai BHMN/BUMN/BUMD dilarang menjadi penyedia barang/ jasa, <u>kecuali</u> yang bersangkutan mengambil cuti di luar tanggungan negara/ BI/BHMN/BUMN/BUMD. 2. Bagi penyedia barang/jasa yang keikutsertaanya menimbulkan <u>pertentangan kepentingan</u> (<i>conflict of interest</i>) dilarang menjadi penyedia barang / jasa. Yang dimaksud dengan <i>conflict of interest</i> (Penjelasan) adalah : <ol style="list-style-type: none"> a. penyedia barang yang telah ditunjuk sebagai konsultan perencana, tidak boleh menjadi penyedia barang/jasa pemborongan untuk pekerjaan fisik yang direncanakan; |
|---|---|

⁵⁹ Pasal 11 ayat (2) Keppres No. 80/2003

⁶⁰ Pasal 11 ayat (3) dan (4) & Penjelasan Keppres No. 80/2003.

b. penyedia barang yang telah ditunjuk sebagai konsultan pengawas, tidak boleh menjadi penyedia barang/jasa pemborongan untuk pekerjaan fisik yang diawasi; Terpenuhinya persyaratan (bagi) penyedia barang/jasa, dinilai melalui proses prakualifikasi atau pascakualifikasi oleh Panitia/Pejabat Pengadaan / <i>Procurement Unit</i>. * Jadwal Pelaksanaan Pemilihan Penyedia Barang / Jasa ("Rekaan") Pengguna barang / jasa (dh/i PPK) wajib mengalokasikan waktu yang cukup untuk⁶¹ : - penayangan pengumuman; - kesempatan untuk pengambilan dokumen; - kesempatan untuk mempelajari dokumen; dan - penyiapan dokumen penawaran. Penyusunan HPS (<i>owner estimate</i>) Pengguna barang/jasa (PPK) wajib <u>memiliki</u> HPS (harga perkiraan sendiri, <i>owner estimate</i>) yang dikalkulasikan secara keahlian dan berdasarkan data yang dapat dipertanggung-jawabkan. HPS tersebut disusun oleh Panitia/pejabat pengadaan dan <u>ditetapkan</u> oleh Pengguna barang/jasa (PPK).	HPS tersebut digunakan sebagai alat <u>untuk menilai kewajaran</u> harga penawaran (termasuk rinciannya) dan untuk menetapkan besaran tambahan <i>nilai jaminan pelaksanaan</i> bagi penawaran yang dinilai terlalu rendah, tetapi (HPS tersebut) tidak dapat dijadikan dasar untuk menggugurkan penawaran. Nilai total HPS dimaksud terbuka dan tidak bersifat rahasia. HPS merupakan salah satu acuan dalam menentukan tambahan nilai jaminan⁶². <u>Prakualifikasi dan Pascakualifikasi</u> Prinsip-prinsip Prakualifikasi dan Pascakualifikasi Dalam proses prakualifikasi/pascakualifikasi, Panitia/Pejabat Pengadaan DILARANG menambah <u>persyaratan</u> prakualifikasi/pascakualifikasi di luar yang telah ditetapkan dalam ketentuan Keppres/Perpres (pengadaan barang/jasa) ini atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi; Demikian juga <u>persyaratan</u> prakualifikasi/pascakualifikasi yang ditetapkan <u>harus</u> merupakan <u>persyaratan minimal</u> yang dibutuhkan untuk pelaksanaan kegiatan agar terwujud persaingan yang sehat secara luas⁶³.
--	--

⁶¹ Pasal 12 Keppres No. 80/2003.

⁶² Pasal 13 ayat (1) s/d (5) Keppres No. 80/2003.

⁶³ Pasal 14 ayat (6) dan (7) Keppres No. 80/2003.

Penyedia barang/jasa wajib menanda-tangani surat pernyataan di atas materai (cukup) bahwa semua informasi yang disampaikan dalam formulir isian kualifikasi adalah benar, dan apabila ditemukan penipuan / pemalsuan atas informasi yang disampaikan, terhadap yang bersangkutan dikenakan sanksi :

- pembatalan sebagai calon pemenang;
- dimasukkan dalam *black list* sekurang-kurangnya 2 tahun; dan
- tidak boleh mengikuti pengadaan untuk 2 tahun berikutnya; serta
- diancam dituntut secara perdata dan pidana⁶⁴.

Dalam proses prakualifikasi / pascakualifikasi, Panitia/Pejabat Pengadaan tidak boleh melarang, menghambat dan membatasi keikutsertaan calon peserta pengadaan barang/jasa dari luar propinsi / kabupaten / kota lokasi pengadaan barang/jasa⁶⁵.

Pada setiap tahapan proses pemilihan penyedia barang/jasa, pengguna barang/jasa (PPK), Panitia/Pejabat Pengadaan **dilarang** membebani atau memungut biaya apapun kepada penyedia barang/jasa, kecuali biaya penggandaan dokumen pengadaan. Artinya PPK atau Panitia/Pejabat Pengadaan dapat memungut biaya penggandaan dokumen⁶⁶ (*free of charge*).

PRAKUALIFIKASI

Prakualifikasi adalah proses penilaian kompetensi dan kemampuan usaha serta pemenuhan persyaratan tertentu lainnya dari "rekanan" penyedia barang/jasa sebelum memasukan penawaran.

prakualifikasi wajib dilaksanakan untuk :

- pengadaan jasa konsultasi; dan
- pengadaan barang/jasa pemborongan / jasa lainnya yang menggunakan metoda *penunjukan langsung* (PnL) untuk :
 - a. pekerjaan kompleks;
 - b. pelelangan terbatas, dan
 - c. pemilihan langsung (PmL)⁶⁷.

⁶⁴ Pasal 14 ayat (9) Keppres No. 80/2003.

⁶⁵ Pasal 14 ayat (10) Keppres No. 80/2003.

⁶⁶ Pasal 14 ayat (12) Keppres No. 80/2003. Menurut Pasal 8 (huruf c), bahwa "Departemen... wajib menyediakan biaya *administrasi proyek* untuk mendukung pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang dibiayai dari APBN/APBD, yaitu : (c) penggandaan dokumen pengadaan barang/jasa dan/atau dokumen prakualifikasi".

⁶⁷ Pasal 14 ayat (1) dan (4) Keppres No. 80/2003.

Panitia/Pejabat Pengadaan dapat melakukan Prakuualifikasi untuk pelelangan umum pengadaan barang/jasa pemborongan / jasa lainnya yang bersifat kompleks. Pengguna barang / jasa (PPK) <u>wajib</u> menyederhanakan proses prakuualifikasi dengan tidak meminta seluruh dokumen yang disyaratkan, melainkan cukup dengan formulir isian kualifikasi penyedia barang/jasa⁶⁸. Departemen / Kementerian / Lembaga / TNI / Polri / Pemerintah / Daerah / BI / BHMN/ BUMN. / BUMD dilarang melakukan prakuualifikasi massal yang berlaku untuk pengadaan dalam kurun waktu tertentu⁶⁹. Proses Prakuualifikasi secara umum, meliputi⁷⁰ : a) pengumuman prakuualifikasi; b) pengambilan dokumen prakuualifikasi; c) pemasukan dokumen prakuualifikasi; d) evaluasi dokumen prakuualifikasi; e) penetapan calon <i>peserta pengadaan</i> yang lulus prakuualifikasi; dan f) pengumuman hasil prakuualifikasi. PASCAKUALIFIKASI Pascakuualifikasi adalah proses penilaian kompetensi dan kemampuan usaha serta pemenuhan persyaratan tertentu lainnya dari "rekanan" penyedia barang/jasa <u>setelah</u> memasukan penawaran.	Panitia / Pejabat Pengadaan <u>wajib</u> melakukan pascakuualifikasi untuk pelelangan umum pengadaan barang/jasa pemborongan/jasa lainnya secara adil, transparan dan mendorong terjadinya persaingan yang sehat dengan mengikutsertakan sebanyak-banyaknya penyedia barang/jasa⁷¹. Proses Pascakuualifikasi, secara umum meliputi⁷² : a. pemasukan dokumen kualifikasi bersamaan dokumen penawaran; b. terhadap peserta yang diusulkan untuk menjadi pemenang, serta <i>cadangan pemenang</i> dievaluasi dokumen kualifikasinya. Prinsip Penetapan Sistem Pengadaan Untuk menentukan sistem pengadaan yang meliputi⁷³ : - metoda pemilihan penyedia barang/jasa (PU, PT, PmL, PnL dan Swakelola). - metoda penyampaian dokumen penawaran - metoda evaluasi penawaran, dan - jenis kontrak, perlu mempertimbangkan jenis, sifat dan nilai barang/jasa serta kondisi lokasi, kepentingan masyarakat, dan jumlah <i>penyedia barang / jasa</i> yang ada.
---	---

⁶⁸ Pasal 14 ayat (5) dan (8) Keppres No. 80/2003.

⁶⁹ Pasal 14 ayat (11) Keppres No. 80/2003.

⁷⁰ Pasal 15 ayat (1) Keppres No. 80/2003.

⁷¹ Pasal 14 ayat (2) dan (3) Keppres No. 80/2003.

Dalam menetapkan sistem pengadaan, PPK - pengguna barang/jasa- :

1. **wajib** menyediakan sebanyak-banyaknya paket pengadaan untuk usaha kecil, termasuk koperasi kecil, tanpa mengabaikan prinsip efisiensi, persaingan sehat, kesatuan sistem, kualitas dan *kemampuan teknis* usaha kecil.
2. **dilarang menyatukan** atau **memisahkan** (split) beberapa kegiatan yang tersebar di beberapa daerah yang menurut sifat pekerjaan dan tingkat efisiensinya seharusnya dilakukan di daerah masing-masing;
3. **dilarang menyatukan** beberapa pekerjaan yang menurut sifat pekerjaan dan besaran nilainya seharusnya dilakukan oleh usaha kecil, termasuk koperasi kecil;
4. **dilarang** menentukan kriteria dan persyaratan pengadaan yang diskriminatif dan tidak objektif⁷⁴.

Dalam menyusun rencana dan menentukan **Paket Pengadaan**, pengguna barang/jasa bersama dengan Panitia, wajib memaksimalkan penggunaan produksi dalam negeri (PDN) dan perluasan kesempatan bagi usaha kecil, koperasi kecil dan masyarakat⁷⁵.

Metoda Pemilihan Pengadaan *Barang / Jasa Pemborongan dan Jasa Lainnya*

Pengadaan terdiri dari :

- a. pengadaan **barang**;
- b. pengadaan **jasa**, yang meliputi :
 - jasa pemborongan;
 - jasa lainnya, KONSULTANSI

Dalam pemilihan penyedia barang/jasa pemborongan/jasa lainnya, **pada prinsipnya** dilakukan melalui metoda **Pelalangan Umum** (*inprinsip* dilakukan melalui PU)⁷⁶.

PELELANGAN UMUM

PELELANGAN UMUM adalah metoda pemilihan penyedia barang/jasa yang dilakukan secara terbuka dengan **pengumuman** secara luas sekurang-kurangnya di **satu surat kabar** nasional dan/atau satu surat kabar provinsi. Pengumuman pemilihan penyedia barang/jasa (secara luas) kepada masyarakat dunia usaha (dilakukan kepada) baik pengusaha daerah setempat maupun pengusaha daerah lainnya. Pengumuman pemilihan penyedia barang/jasa tersebut, selain dilakukan melalui surat kabar, diupayakan pula melalui **website, pengadaan nasional**.⁷⁷.

⁷⁴ Pasal 15 ayat (2) Keppres No. 80/2003.

⁷⁵ Pasal 16 ayat (1) Keppres No. 80/2003.

⁷⁶ Pasal 16 ayat (3) Keppres No. 80/2003

⁷⁷ Pasal 16 ayat (2) Keppres No. 80/2003.

⁷⁸ Pasal 17 ayat (1) Keppres No. 80/2003.

⁷⁹ Pasal 17 ayat (2) dan Penjelasan Pasal Keppres No. 80/2003 jo Perpres No.8/2006.

PELELANGAN TERBATAS

Dalam hal jumlah penyedia barang/jasa yang mampu melaksanakan diyakini terbatas dan untuk pekerjaan yang kompleks, maka pemilihan penyedia barang/jasa dapat dilakukan dengan metoda **PELELANGAN TERBATAS** dan **diumumkan** secara luas sekurang-kurangnya di **satu surat kabar nasional** dan/atau satu surat kabar provinsi dengan mencantumkan penyedia barang/jasa yang mampu, guna memberikan kesempatan kepada penyedia barang/jasa lainnya yang memenuhi kualifikasi. Pengumuman (secara luas) pemilihan pengadaan barang/jasa dengan metode **PELELANGAN TERBATAS**, selain diumumkan secara luas melalui surat kabar, juga diupayakan melalui website pengadaan⁷⁸.

PEMILIHAN LANGSUNG

Dalam hal metode **PELELANGAN UMUM** atau **PELELANGAN TERBATAS** dinilai tidak efisien dari segi biaya pelelangan, maka pemilihan penyedia barang/jasa dapat dilakukan dengan metode **PEMILIHAN LANGSUNG**, yaitu pemilihan penyedia barang/jasa yang dilakukan dengan membandingkan sebanyak-banyaknya penawaran, sekurang-kurangnya 3 (tiga) penawaran dari penyedia barang/jasa yang

telah lulus prakualifikasi serta dilakukan negosiasi, baik teknis maupun biaya serta harus diumumkan minimal melalui papan pengumuman resmi untuk penerangan umum dan bila memungkinkan melalui internet⁷⁹.

PENUNJUKAN LANGSUNG

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-jawabkan⁸⁰.

Yang dimaksud **keadaan tertentu** adalah⁸¹ :

- 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 dilakukan dipastikan dapat membahayakan keselamatan masyarakat.

⁷⁸ Pasal 17 ayat (3) dan Penjelasan Pasal Keppres No. 80/2003 jo Perpres No.8/2006.

⁷⁹ Pasal 17 ayat (4) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No.8/2006.

⁸⁰ Pasal 17 ayat (5) Keppres No. 80/2003 jo Perpres No.8/2006.

⁸¹ Penjelasan Pasal 17 ayat (5) Keppres No. 80/2003 jo sebagaimana telah diubah, terakhir, dengan Perpres No.85/2006

- Pekerjaan sebagai kelanjutan dari tindakan darurat di atas, untuk selanjutnya dilakukan sesuai dengan tatacara pengadaan barang/jasa; dan/atau - pekerjaan yang perlu dirahasiakan yang menyangkut pertahanan dan keamanan negara yang ditetapkan oleh Presiden; dan/atau - pekerjaan yang berskala kecil dengan nilai maksimum Rp50.000.000,- (limapuluhjuta rupiah), dengan ketentuan: 1) untuk kepentingan sendiri; dan/atau 2) teknologi sederhana; dan/atau 3) resiko kecil; dan/atau 4) dilaksanakan oleh <u>penyedia barang/jasa usaha orang-perorangan</u> dan/atau <u>badan usaha kecil</u> termasuk koperasi kecil (bukan Badan Hukum); dan/atau - pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh pemegang hak paten atau pihak yang telah mendapat izin; dan/atau - pekerjaan pengadaan barang dan pendistribusian logistik pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang penanganannya memerlukan pelaksanaan secara cepat dalam rangka <u>penyelenggaraan</u> pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang diselenggarakan sampai dengan bulan Juli 2005, berdasarkan Peraturan perundang-undangan⁸².	Pekerjaan tersebut <u>meliputi</u> pendistribusian surat suara, kartu pilih beserta perlengkapan lainnya untuk pelaksanaan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah; dan/atau - pekerjaan pengadaan barang/jasa yang penanganannya memerlukan pelaksanaan secara cepat dalam rangka rehabilitasi dan rekonstruksi di Provinsi Nangro Aceh Darussalam dan Kepulauan Nias Provinsi Sumatera Utara yang dilaksanakan oleh Badan Rehabilitasi dan Rekonstruksi (BRR) Wilayah dan Kehidupan Masyarakat Provinsi NAD dan Kepulauan Nias Provinsi Sumatera Utara. Pekerjaan tersebut meliputi : 1. pekerjaan pengadaan perumahan, yang waktu pelaksanaan pengadaannya dilakukan sebelum 31 Desember 2006⁸³; 2. pekerjaan yang dilakukan dalam rangka meneruskan pekerjaan pengadaan perumahan yang tidak dilaksanakan oleh pemberi hibah sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh BRR, yang penyelesaian pekerjaannya perlu dilaksanakan secara cepat, paling lama 1 (satu) tahun setelah pemberi hibah tidak mampu melaksanakan kewajibannya; dan/atau
---	---

⁸² Klausul ini, sudah tidak perlu dicantumkan dalam Revisi Penjelasan Pasal, kerana sudah *out of date*.

⁸³ Klausul ini, sudah tidak perlu dicantumkan dalam Revisi Penjelasan Pasal, kerana sudah *out of date*.

- pekerjaan pengadaan barang dan pendistribusian logistik pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah di Provinsi NAD yang penanganannya memerlukan pelaksanaan secara cepat dalam rangka penyelenggaraan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang diselenggarakan sampai dengan bulan Desember 2006⁸⁴. Pekerjaan tersebut meliputi pengadaan KTP (<i>kartu tanda penduduk</i>), pengadaan dan pendistribusian surat suara, kartu pilih beserta perlengkapan lainnya untuk pelaksanaan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Yang dimaksud keadaan khusus adalah : a. pekerjaan berdasarkan tarif resmi yang ditetapkan pemerintah; atau b. pekerjaan / barang spesifik yang hanya dapat dilaksanakan oleh suatu 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	d. pekerjaan yang kompleks yang hanya dapat dilaksanakan dengan penggunaan teknologi khusus dan/atau <u>hanya ada satu penyedia barang/jasa</u> yang mampu mengaplikasikannya. Metoda Penyampaian Dokumen Penawaran Pada Pemilihan "Rekanan" (Penyedia Barang/Jasa Pemborongan / Jasa Lainnya) Dalam pemilihan penyedia barang/jasa pemborongan/jasa lainnya, dapat dipilih salah satu dari 3 (tiga) metoda penyampaian dokumen penawaran berdasarkan jenis barang/jasa yang akan diadakan, dan metoda penyampaian dokumen penawaran tersebut harus dicantumkan dalam dokumen lelang, yang meliputi⁸⁵ : a. METODA SATU SAMPUL b. METODA DUA SAMPUL c. METODA DUA TAHAP METODA SATU SAMPUL Metoda satu sampul adalah <u>penyampaian dokumen penawaran</u> yang terdiri dari <u>persyaratan administrasi</u>, (persyaratan) <u>teknis</u>, dan <u>penawaran harga</u> yang dimasukkan dalam 1 (satu) sampul tertutup kepada Panitia/Pejabat Pengadaan/ULP⁸⁶.
---	---

⁸⁴ Sesuai *foot note* tersebut di atas, klausul ini, sudah tidak perlu dicantumkan lagi dalam Revisi Penjelasan Pasal, kerana sudah *out of date*.

⁸⁵ Pasal 18 ayat (1) Keppres 80/2003

⁸⁶ Pasal 18 ayat (2) Keppres 80/2003

METODA DUA SAMPUL

Metoda dua sampul yaitu penyampaian dokumen penawaran yang *persyaratan administrasi* dan (persyaratan) *teknis* dimasukkan dalam **sampul tertutup I**, sedangkan harga *penawaran* dimasukkan dalam **sampul tertutup II**, selanjutnya sampul I dan sampul II dimasukkan (lagi) ke dalam 1 (satu) sampul (sebagai sampul penutup) dan disampaikan kepada Panitia/Pejabat Pengadaan/ULP⁸⁷.

METODA DUA TAHAP

Metoda dua tahap yaitu penyampaian dokumen penawaran yang *persyaratan administrasi* dan (persyaratan) *teknis* dimasukkan dalam **sampul tertutup I**, sedangkan harga *penawaran* dimasukkan dalam **sampul tertutup II**, yang penyampiannya dilakukan dalam 2 (dua) tahap secara terpisah dan dalam waktu yang berbeda (kepada Panitia/Pejabat Pengadaan/ULP)⁸⁸.

Metoda Evaluasi Penawaran

Evaluasi penawaran pada pemilihan *penyedia barang/jasa pemborongan / jasa lainnya* ("rekanan") dapat dipilih 1 (satu) dari 3 (tiga) **metoda evaluasi penawaran** berdasarkan

jenis barang/jasa yang akan diadakan, dan metoda evaluasi penawaran tersebut harus dicantumkan dalam dokumen lelang, yang meliputi :

- a. sistem gugur;
- b. sistem nilai;
- c. sistem penilaian biaya selama umur ekonomis⁸⁹.

SISTEM GUGUR

Metoda evaluasi penawaran **sistem gugur** adalah evaluasi penilaian penawaran dengan cara memeriksa dan membandingkan dokumen penawaran terhadap pemenuhan persyaratan yang telah ditetapkan dalam dokumen pemilihan penyedia barang/jasa dengan urutan proses evaluasi dimulai dari *penilaian persyaratan administrasi*, (penilaian) *persyaratan teknis* dan (penilaian) *kewajaran harga* terhadap penyedia barang/jasa. Yang tidak lulus penilaian pada setiap tahapan, dinyatakan gugur⁹⁰.

SISTEM NILAI

Metoda evaluasi penawaran dengan **sistem nilai** adalah evaluasi penilaian penawaran dengan cara memberikan nilai angka tertentu pada setiap unsur yang dinilai

⁸⁷ Pasal 18 ayat (3) Keppres 80/2003

⁸⁸ Pasal 18 ayat (4) Keppres 80/2003

⁸⁹ Pasal 19 ayat (1) Keppres 80/2003

⁹⁰ Pasal 19 ayat (2) Keppres 80/2003

berdasarkan kriteria dan nilai yang telah ditetapkan dalam dokumen pemilihan penyedia barang/jasa, kemudian membandingkan jumlah nilai dari setiap penawaran peserta dengan penawaran peserta lainnya⁹¹.

SISTEM PENILAIAN BIAYA SELAMA UMUR EKONOMIS

Metoda evaluasi penawaran dengan sistem penilaian biaya selama umur ekonomis adalah evaluasi penilaian penawaran dengan cara memberikan nilai pada unsur-unsur teknis dan harga yang dinilai menurut umur ekonomis barang yang ditawarkan berdasarkan kriteria dan nilai yang ditetapkan dalam dokumen pemilihan penyedia barang/jasa, kemudian nilai unsur-unsur tersebut dikonverisikan ke dalam suatu *mata uang tertentu*, dan dibandingkan dengan jumlah nilai dari setiap penawaran peserta dengan penawaran peserta lainnya⁹².

Dalam mengevaluasi dokumen penawaran, Panitia/Pejabat Pemilihan/ULP penyedia barang/jasa tidak diperkenankan mengubah, menambah dan mengurangi kriteria dan tatacara evaluasi tersebut dengan alasan apapun dan atau melakukan tindakan lain yang bersifat *post bidding*.⁹³

Prosedur Pemilihan "Rekanan"

* sekarang (dalam Keppres ini) disebut "Prosedur Pemilihan penyedia barang jasa pemborongan / jasa lainnya.

Prosedur pemilihan *penyedia barang/jasa pemborongan / jasa lainnya* ("rekanan") dengan metoda PELELANGAN UMUM, dengan prakualifikasi atau pascakualifikasi, meliputi⁹⁴ :

Prakualifikasi

- 1) Pengumuman (Prakualifikasi)
- 2) Pengambilan dokumen (Prakualifikasi)
- 3) Pemasukan dokumen (Prakualifikasi)
- 4) Evaluasi dokumen (Prakualifikasi)
- 5) Penetapan hasil Prakualifikasi
- 6) Pengumuman hasil Prakualifikasi
- 7) Masa sanggah Prakualifikasi;
- 8) Undangan kepada peserta yang lulus Prakualifikasi
- 9) Pengambilan dokumen lelang umum (PELELANGAN UMUM);
- 10) Penjelasan (*aanwijzing*);
- 11) Penyusunan BA penjelasan dokumen lelang (Pelelangan Umum) dan perubahannya;
- 12) Pemasukan Penawaran;
- 13) Pembukaan Penawaran;
- 14) Evaluasi Penawaran;

⁹¹ Pasal 19 ayat (3) Keppres 80/2003

⁹² Pasal 19 ayat (4) Keppres 80/2003

⁹³ Pasal 19 ayat (5) Keppres 80/2003

⁹⁴ Pasal 20 ayat (1) Keppres 80/2003

15) Penetapan pemenang; 16) Pengumuman pemenang; 17) Masa sanggah (atas pemenang yang ditetapkan) 18) Penunjukan Pemenang; 19) Penanda-tanganan kontrak. Pascakualifikasi 1) Pengumuman PELELANGAN UMUM; 2) Pendaftaran untuk mengikuti PELELANGAN UMUM; 3) Pengambilan dokumen; 4) Penjelasan (<i>aanwijzing</i>); 5) Penyusunan BA Penjelasan dokumen lelang (:dokumen PELELANGAN UMUM) dan perubahannya; 6) Pemasukan penawaran; 7) Pembukaan penawaran; 8) Evaluasi penawaran (termasuk evaluasi kualifikasi) 9) Penetapan pemenang; 10) Pengumuman pemenang; 11) Masa sanggah; 12) Penunjukan Pemenang; 13) Penanda-tanganan kontrak. Prosedur pemilihan <i>penyedia barang/jasa pemborongan / jasa lainnya ("rekanan")</i> dengan metoda PELELANGAN TERBATAS, meliputi⁹⁵ :	1) pemberitahuan dan konfirmasi kepada peserta terpilih (sudah ada daftar?); 2) pengumuman pelelangan terbatas; 3) pengambilan dokumen prakualifikasi; 4) pemasukan dokumen prakualifikasi; 5) evaluasi dokumen prakualifikasi; 6) penetapan hasil prakualifikasi; 7) pemberitahuan hasil prakualifikasi; 8) masa sanggah prakualifikasi; 9) undangan kepada peserta yang lulus prakualifikasi; 10) penjelasan, <i>aanwijzing</i>; 11) penyusunan BA penjelasan dokumen lelang dan perubahannya; 12) pemasukan penawaran; 13) pembukaan penawaran; 14) evaluasi penawaran; 15) penetapan pemenang; 16) pengumuman pemenang; 17) masa sanggah; 18) penunjukan pemenang; 19) penanda-tanganan kontrak. Prosedur pemilihan <i>penyedia barang/jasa pemborongan / jasa lainnya ("rekanan")</i> dengan metoda PEMILIHAN LANGSUNG, meliputi⁹⁶ : 1) pengumuman pemilihan langsung; 2) pengambilan dokumen prakualifikasi; 3) pemasukan dokumen prakualifikasi; 4) evaluasi dokumen prakualifikasi; 5) penetapan hasil prakualifikasi;
---	--

⁹⁵ Pasal 20 ayat (2) Keppres 80/2003

⁹⁶ Pasal 20 ayat (3) Keppres 80/2003

6) pemberitahuan hasil prakualifikasi ; 7) masa sanggah prakualifikasi ; 8) undangan pengambilan dokumen pemilihan langsung ; 9) <i>aanwijzing</i> ; 10) penyusunan BA penjelasan dokumen lelang (<i>pemilihan langsung</i>) dan perubahannya; 11) pemasukan penawaran ; 12) pembukaan penawaran; 13) evaluasi penawaran; 14) penetapan pemenang ; 15) pemberitahuan penetapan pemenang; 16) masa sanggah; 17) penunjukan pemenang ; 18) penanda-tanganan kontrak.	TATA CARA pemilihan penyedia barang/jasa pemborongan / jasa lainnya ("rekanan") dengan metoda PENUNJUKAN LANGSUNG, meliputi: ⁹⁷ 1. undangan kepada <i>peserta terpilih</i> ; 2. pengambilan dokumen prakualifikasi dan dokumen penunjukan langsung ; 3. pemasukan dokumen prakualifikasi , penilaian kualifikasi, penjelasan, dan pembuatan BA penjelasan; 4. pemasukan penawaran; 5. evaluasi penawaran; 6. negosiasi , baik teknis maupun biaya; 7. penetapan / penunjukan "rekanan" 8. penanda-tanganan kontrak.
(bersambung pada seri berikutnya)	

⁹⁷ Pasal 20 ayat (4) Keppres 80/2003