

Informasi Hukum

Media Komunitas Praktisi Hukum Ketenagakerjaan dan Ketramigrasian

Aloysius Uwiyono

**Catatan tentang Konvensi PBB Tahun 1990
Mengenai Perlindungan Hak Semua Buruh Migran
dan Anggota Keluarganya**

Umar Kasim, SH, MH, Sp.N

**Aspek Hukum Mengikatnya PKB Bagi Para Pihak
Guna Mendukung Terwujudnya Produktivitas Kerja
dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja**

Eduard Feco, SH

**Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi di
Dalam Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum**

Kadino BS, UK

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

BIRO HUKUM

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan

Tahun 2009

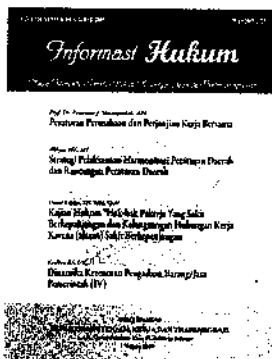
Tim Redaksi :

Penanggungjawab
Sunarno, SH, MH

Penyunting/Editor
Sahat Simurat, 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 5, Oktober Tahun 2009 ini merupakan edisi perdana mengetengahkan sejumlah tulisan menarik, antara lain topik mengenai Catatan Tentang Konvensi PBB Tahun 1990 mengenai Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya, di dalamnya Kajian Isi Pokok Konvensi PBB Tahun 1990, Melindungi Buruh Migran Asing, Penutup. Kemudian info selanjutnya mengenai Aspek Hukum Mengikatnya PKB bagi para Pihak Guna Mendukung Terwujudnya Produktivitas Kerja dan Peningkatannya Kesejahteraan Pekerja, di dalamnya memuat Pengertian dan Istilah, Aspek Hukum Mengikatnya PKB, Konsekuensi Hukum, Sumber Hukum Perjanjian (PKB), Persyaratan Umum Pembuatan PKB, Perwujudan Produktivitas Kerja Melalui PKB, Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. Kemudian info selanjutnya adalah Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Dalam Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum yang memuat mengenai Sejarah Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum, Teknologi Informasi dan Komunitas, Peranan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum, Penutup. Selanjutnya info mengenai Dinamika Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Bag. III) yang memuat mengenai Sistem Pengadaan Jasa Konsultasi, Seleksi Umum, Seleksi terbatas, Seleksi Langsung, Penunjukan Langsung, Metode Evaluasi Kualitas, Metoda Evaluasi Pagu Anggaran, Metoda Evaluasi Biaya Terendah, Metoda Evaluasi Penunjukan Langsung, Jenis-jenis Kontrak, Penandatanganan Kontrak, Bentuk Kontrak, Standar Kontrak dan SPK, Pendapat Ahli Hukum atas Kontrak, Hak dan Tanggung Jawab (Kewajiban) Para Pihak, Sanksi Dalam Kontrak, Penyelesaian Perselisihan.

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

Selamat membaca, semoga bermanfaat.

Tim Redaksi

CATATAN TENTANG KONVENSI PBB TAHUN 1990 MENGENAI PERLINDUNGAN HAK SEMUA BURUH MIGRAN DAN ANGGOTA KELUARGANYA

Oleh: Aloysius Uwiyono¹

PENGANTAR

Sejak ditemukannya mesin uap yang menandai terjadinya perobahan model produksi kapitalis dari *Pre-Industrial Craft* ke *Mass Production*, barang-barang produksi tidak lagi diproduksi secara perorangan melainkan secara massal. Dalam perkembangannya model produksi kapitalis yang disebut *mass production* ini mendorong menjamurnya perusahaan-perusahaan multi nasional (*Multi National Corporation*) yang berpusat di negara-negara yang telah berhasil melewati tahap industrialisasi yang kini disebut sebagai negara maju (*Developed Countries*). Perusahaan-perusahaan multinasional ini melakukan ekspansi ke negara-negara berkembang (*Developing Countries*) yang kondusif terhadap investasi perusahaan-perusahaan multinasional. Jika negara berkembang tersebut tidak kondusif lagi, maka dengan mudahnya perusahaan multi nasional tersebut memindahkan investasinya ke negara berkembang lainnya yang lebih kondusif.

Fenomena ini memberikan indikasi bahwa dalam era globalisasi, mobilitas modal berlangsung sangat mudah dan cepat, sehingga perbedaan (*gap*) yang tajam antara pertumbuhan ekonomi Negara Maju dengan Negara Berkembang tak dapat dihindarkan. Perbedaan pertumbuhan ekonomi yang sangat mencolok antara Negara Maju dan Negara Berkembang ini pada gilirannya mendorong mobilitas tenaga kerja baik dari negara-negara berkembang ke negara-negara maju maupun sebaliknya.

Migrasi buruh dari negara-negara berkembang ke negara-negara maju pada umumnya ada buruh-buruh tidak trampil (*blue collar worker*) yang mengisi pekerjaan-pekerjaan informal, sedangkan migrasi buruh dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang adalah buruh-buruh berdasi (*white collar worker*) yang memiliki *bargaining power* yang tinggi.

Dari kedua macam buruh migran tersebut jelas bahwa yang membutuhkan perlindungan akan hak-haknya adalah

¹ Disampaikan dalam Diskusi Panel "KONVENSI INTERNATIONAL TENTANG PERLINDUNGAN HAK SEMUA PEKERJA MIGRAN & ANGGOTA KELUARGANYA", diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta, 1 Desember 2009.

buruh-buruh migran yang berasal dari negara berkembang ke negara-negara ke negara-negara maju, bukan sebaliknya.

Terjadinya pelanggaran hak-hak asasi buruh migran dan keluarganya telah berlangsung sejak abad ke XX. Fenomena yang memprihatinkan ini telah mendorong PBB untuk menetapkan konvensi yang bertujuan memberikan perlindungan kepada buruh migran dan keluarganya pada tahun 1990.

Pelanggaran hak-hak asasi buruh migran ini tercermin dalam peristiwa-peristiwa hukum yang memprihatinkan dimana Buruh Migran mengalami perlakuan yang diskriminatif, kerja paksa, penipuan, penganiayaan, pemerkosaan, mendapat tindakan kekerasan, tidak dibayar upahnya, jam kerja yang panjang, larangan menjalankan ibadah, diperas, diperjual-belikan (*Human Trafficking*), perbudakan, dan lain-lain.

Pelanggaran hak asasi buruh migran ini telah menimpa Buruh Migran Indonesia. Misalnya kasus penganiayaan yang menimpa Nirmala Bonet, buruh migran Indonesia asal Nusa Tenggara Timur 5 (lima) tahun yang lalu (tahun 2005), merupakan salah satu kasus yang pernah terjadi, dan sampai saat ini kasus yang serupa masih terus berulang-ulang, serta dapat dipastikan hal yang serupa akan terjadi lagi pada masa mendatang seolah-olah tanpa ada upaya untuk mencegahnya.

Timbul pertanyaan disini apakah untuk melindungi buruh migran, Konvensi PBB Tahun 1990 tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Keluarganya sudah waktunya untuk diratifikasi oleh Indonesia?

KAJIAN ISI POKOK KONVENSI PBB TAHUN 1990

Menjawab pertanyaan penting tersebut di atas, marilah terlebih dahulu kita mengkaji isi pokok Konvensi PBB Tahun 1990 yang mengatur Perlindungan Hak-hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya, agar difahami:

Pertama, hal-hal apa saja yang diamanatkan Konvensi PBB ini kepada Negara yang akan meratifikasinya; dan

Kedua, sekaligus mengetahui apakah amanatnya sudah tertuang dalam peraturan perundang-undangan perburuhan di Indonesia.

Pengkajian terhadap Konvensi PBB yang terdiri dari 9 (sembilan) Bagian dan mencakup 93 pasal ini dibatasi pada hak-hak buruh migran yang terkait dengan hubungan kerja. Untuk kepentingan tersebut materi hukum Konvensi PBB ini dikelompokan sebagai berikut:

Pertama, Ruang Lingkup dan Definisi. Ruang lingkup Konvensi ini mencakup keseluruhan proses migrasi buruh dan anggota keluarganya, yang terdiri dari masa

persiapan migrasi, keberangkatan, transit, dan selama bekerja dengan menerima upah di negara tujuan, serta proses kepulangan dari negara penempatan ke negara asal buruh migran. Sehingga "*Buruh Migran*" dalam Konvensi ini dikonsepsikan sebagai "*seseorang yang akan, sedang, dan telah bekerja pada pihak lain dengan menerima upah di luar batas wilayah negaranya sendiri*".

Hal ini berarti Konvensi Buruh Migran ini mengamanatkan kepada suatu negara untuk memberikan perlindungan hak kepada buruh migran asing yang berada di wilayah teritorialnya, bukan buruh migrannya sendiri yang bekerja di luar negaranya.

Kedua, Larangan Diskriminasi. Konvensi ini mengamanatkan kepada Negara untuk tidak memperlakukan semua buruh migran dan keluarganya yang berada di wilayah negaranya secara diskriminatif berdasarkan gender, ras, suku, bahasa, agama atau keyakinan, politik, pendapat, kebangsaan, etnis, kewarganegaraan, umur, kedudukan ekonomis, status perkawinan, kelahiran, atau status lainnya.

Amanat Konvensi PBB ini telah diakomodir oleh UU No: 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No: 21/2009 tentang ratifikasi Konvensi ILO No.111 tentang Larangan Diskriminasi di tempat kerja.

Ketiga, Hak asasi seluruh Buruh Migran dan anggota keluarganya. Konvensi ini mengamanatkan kepada negara untuk mengatur hak-hak asasi buruh migran dan keluarganya secara rinci.

1. Kebebasan untuk pergi meninggalkan negara dan datang kembali ke negara asal buruh migran sepanjang tidak melanggar hukum.
2. Hak mendapatkan perlindungan hukum.
3. Mendapatkan perlakuan yang manusiawi, bebas dari siksaan.
4. Bebas dari kerja paksa atau perbudakan.
5. Bebas menganut agama atau kepercayaannya.
6. Hak mengeluarkan pendapat secara lisan dan tulisan.
7. Hak mengekspresikan kebebasan pribadinya.
8. Perlindungan hukum atas hak milik pribadi atau milik bersama.
9. Perlindungan hukum dari negara atas kekerasan.
10. Hak selama menjadi tahanan.
11. Hak selama dalam proses pengadilan.
12. Tidak dipenjarakan karena melanggar kontrak kerja.
13. Hak selama proses pemulangan.
14. Perlindungan dan bantuan konsuler dari negara asal.
15. Diakui sebagai subyek hukum.
16. Perlindungan terhadap tindakan diskriminatif di bidang pengupahan.

17. Hak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh. 18. Perlakuan yang sama di bidang jaminan sosial dengan warga negara lainnya. 19. Hak perawatan medis dan kelangsungan hidup. 20. Hak anak mendapatkan nama, pencatatan kelahiran dan kewarganegaraan. 21. Hak anak atas pendidikan yang sama dengan warga negara lainnya. 22. Hak mentransfer penghasilan atau tabungan serta harta benda lainnya setelah hubungannya berakhir. 23. Hak mendapat informasi secara gratis mengenai hak-hak mereka yang tercantum dalam Konvensi PBB ini. <i>Amanat ini juga telah diakomodir oleh Stbl. No: 261/1933 yang meratifikasi Konvensi ILO No: 29, UU No: 19/1999 yang meratifikasi Konvensi ILO No:105, UU No:13/2003, UU No: 3/1992, UU No: 21/2000, UU No: 80/1957 yang meratifikasi Konvensi ILO No: 100, KEPPRES No:83/1998 yang meratifikasi Konvensi ILO No: 87, UU No: 18/1956 yang meratifikasi Konvensi ILO No: 98, BW, WVs, HIR, KUHP, dll.</i> Keempat, Hak-hak lain Buruh Migran dan Anggota Keluarganya. Konvensi ini juga mengamanatkan kepada Negara untuk mengatur hak-hak lainnya buruh migran dan keluarganya yang mencakup:	1. Hak informasi tentang situasi kondisi negara tujuan migrasi terutama yang mencakup hal-hal yang bersangkutan dengan tempat tinggal dan masalah ketenagakerjaannya. 2. Hak meninggalkan negara migrasi untuk sementara waktu. 3. Kebebasan dalam menentukan daerah/wilayah tempat tinggal. 4. Hak berkumpul dan mendirikan serikat buruh. 5. Hak berpartisipasi dalam kegiatan politik di negara asalnya, misalnya hak memilih dan dipilih, serta hak mendapatkan fasilitas dari negara migrasi dalam melaksanakan kegiatan publik tersebut. 6. Hak untuk tetap menjadi warga negara asal dan mendapatkan fasilitas untuk itu dari negara tempat migrasi. 7. Hak perlakuan yang sama dengan warganegara setempat di bidang pendidikan, pelayanan, perumahan, kesehatan, kebudayaan, perlindungan pemutusan hubungan kerja, tunjangan pengangguran, dan pengupahan. 8. Jaminan akan keutuhan keluarga buruh migran. 9. Bebas bea impor/ekspor dan pajak atas barang-barang milik pribadi, alat-alat rumah tangga mereka sendiri. 10. Hak mentransfer pendapatan.
---	---

11. Perlakuan yang sama di bidang perpajakan. 12. Hak-hak yang berkaitan dengan pengupahan. 13. Jaminan untuk menyelenggarakan kegiatan keluarga, misalnya pernikahan, kematian dan lain-lain. 14. Perlindungan hak selama mendapat ijin menetap dan tinggal tanpa batas waktu tertentu. 15. Perlakuan yang sama dengan warga negara setempat dalam kaitannya dengan masalah pemutusan hubungan kerja atau pengangguran. 16. Perlindungan hak dalam hal terjadi pengusiran buruh migran.	Berdasarkan pada asas <i>teritorialitet</i>, maka mereka yang bekerja di wilayah teritorial negara Indonesia harus tunduk pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan bagi <i>semua buruh migran asing yang bekerja di wilayah teritorial Indonesia</i> telah diatur oleh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
<i>Amanat ini juga telah diakomodir oleh UU No: 1/1970, UU No: 13/2003, UU No: 21/2000, Konvensi ILO 87, 98 dan 100, UU No: 2/2004, UU Perpajakan, UU tentang Keimigrasian.</i>	Oleh karena itu, jika Indonesia meratifikasi Konvensi PBB ini, maka terjadilah duplikasi pengaturan, karena amanat Konvensi PBB tersebut telah terakomodir dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia. Konvensi PBB tentang Perlindungan Buruh Migran dan keluarganya ini baru dapat dijadikan dasar perlindungan Buruh Migran Indonesia apabila Negara Tujuan Penempatan Buruh Migran Indonesia telah meratifikasi Konvensi PBB ini. Sebaliknya jika Indonesia yang meratifikasi Konvensi ini berarti Indonesia mendapat amanat untuk melindungi <i>buruh migran asing yang berada di Indonesia, bukan buruh migran Indonesia yang berada di luar negeri</i>. Padahal di bidang ketenagakerjaan buruh migran Indonesia yang berada di luar teritorial Indonesia (<i>unskilled labor</i>) lebih membutuhkan perlindungan hak
MELINDUNGI BURUH MIGRAN ASING Berangkat dari konsep buruh migran sebagaimana dimaksudkan dalam Konvensi PBB Tahun 1990 tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan buruh migran disini adalah semua buruh migran asing yang bekerja di wilayah teritorial Indonesia.	

dibandingkan dengan buruh migran asing (*skilled labor*) yang bekerja di wilayah teritorial Indonesia. Hal ini disebabkan buruh migran Indonesia pada umumnya tidak memiliki *bargaining power*, sedangkan buruh migran asing yang bekerja di wilayah negara Indonesia memiliki *bargaining power* yang tinggi.

PENUTUP

Berangkat dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Konvensi PBB Tahun 1990 tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya mengamanatkan agar setiap negara memberikan perlindungan hukum di bidang perburuhan maupun di bidang lainnya kepada setiap buruh migran beserta keluarga yang bekerja di wilayah teritorialnya.
2. Konvensi PBB ini tidak secara otomatis melindungi buruh migran Indonesia, selama negara tujuan penempatan buruh migran Indonesia belum meratifikasi Konvensi PBB dimaksud.

3. Indonesia belum waktunya meratifikasi Konvensi dimaksud didasarkan beberapa alasan yaitu:

Pertama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia telah memuat perlindungan hak buruh migran asing yang bekerja di wilayah teritorial Indonesia sebagaimana diamanatkan oleh Konvensi PBB Tahun 1990.

Kedua, dengan meratifikasi Konvensi PBB Tahun 1990 tidak secara otomatis melindungi buruh migran Indonesia yang bekerja di luar wilayah negara Indonesia.

Ketiga, buruh migran asing yang bekerja di Indonesia pada umumnya diikat oleh Kontrak Kerja yang kualitas syarat-syarat kerjanya di atas standard peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Prof. Aloysius Uwiyono, Nara sumber hukum
ketenagakerjaan

KONVENSI PBB TAHUN 1990
TENTANG PERLINDUNGAN HAK
SEMUA BURUH MIGRAN &
ANGGOTA KELUARGANYA

Oleh:
ALOYSIUS UWIYONO

MIGRASI TENAGAKERJA

- Pre-industrial Craft → Mass Production
→ GLOBALISASI → Migrasi Modal & Migrasi
Tenagakerja.
- Mobilitas Tenagakerja:
 - ✓ *Unskilled Labor* dari *Developing Countries* menuju ke
Developed Countries.
 - ✓ *Skilled Labor* dari *Developed Countries* menuju ke
Developing Countries.

PERMASALAHAN BURUH MIGRAN

☐ *Perlindungan di bidang perburuhan:*

- Persoalan diskriminasi.
- Persoalan Pengupahan.
- Persoalan Pemutusan hubungan kerja.
- Persoalan Penganiayaan/Kekerasan.
- Persoalan Pengekangan hak-hak sebagai buruh.
- Persoalan Jaminan Sosial.
- Persoalan Kesehatan & Keselamatan Kerja.
- Persoalan hak berserikat.

☐ *Perlindungan di luar bidang perburuhan:*

- Keimigrasian, perpajakan, perlindungan hukum sbg terdakwa, saksi, dll.

KONSEP BURUH MIGRAN (KONVENSI PBB 1990)

“Seseorang yang akan, sedang dan telah bekerja pada pihak lain dengan menerima upah di luar batas wilayah negaranya sendiri”.

TUJUAN KAJIAN

- Apa yang diamanatkan oleh Konvensi PBB tentang Perlindungan Buruh Migran dan keluarganya?
- Apakah Konvensi PBB tentang buruh migran memberikan perlindungan hukum terhadap buruh migran Indonesia?
- Apakah Indonesia sudah waktunya meratifikasi Konvensi PBB dimaksud?

MATERI MUATAN HUKUM KONVENSI PBB 1990

- Larangan diskriminasi terhadap BMA & Kel-nya.
- Perlindungan hak-hak asasi BMA & Kel (23 butir).
- Perlindungan hak lainnya BMA & Kel.nya (16 butir).
- Peningkatan Perlindungan BMA & Kel.nya (9 butir).

KONVENSI PBB & PERUNDANGAN

1. Bebas dari Kerja Paksa dan Perbudakan.
 - Konvensi ILO No. 29 & 105.
2. Perlindungan dari tindakan diskriminasi pengupahan.
 - Konvensi ILO No.100, UU 13/2003.
3. Perlindungan dari tindakan diskriminasi di tempat kerja.
 - Konvensi ILO No.111, UU 13/2003.
4. Hak Berserikat, menyatakan pendapat.
 - Konvensi ILO No.87 & 98, UU 21/2000, UU 13/2003.

5. Perlakuan yang sama di bidang Jaminan Sosial.
 - UU 2/1993, UU 13/2003.
6. Perlindungan PHK.
 - UU 13/2003, UU 2/2004, KUHAP, HIR.
7. Perlindungan Kesehatan dan keselamatan kerja.
 - UU 1/1970, UU 13/2003.
8. Perlindungan Hukum dalam proses peradilan.
 - KUHAP, HIR.

KESIMPULAN

- ☐ Konvensi PBB ini mengamanatkan agar negara peratifikasi memberikan perlindungan hukum di bidang perburuhan & bidang lainnya kepada buruh nigran yang bekerja sebagai buruh di wilayah teritorialnya.
- ☐ Konvensi PBB ini tidak secara otomatis melindungi Buruh Migran Indonesia jika Negara Tujuan Penempatan tidak meratifikasi Konvensi ini.

- ☐ Indonesia belum waktunya meratifikasi Konvensi PBB ini, karena:
 1. Amanat Konvensi khususnya di bidang perburuhan telah tercantum secara komprehensif dalam Peraturan perundangan ketenagakerjaan & Konvensi ILO.
 2. Buruh Migran Asing yang bekerja di Indonesia pada umumnya diikat oleh kontrak kerja yang syarat-syarat kerjanya di atas standard undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia.

"Aspek Hukum Mengikatnya PKB Bagi Para Pihak Guna Mendukung Terwujudnya Produktivitas Kerja Dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja"¹

Oleh : Umar Kasim, S.H., M.H., Sp.N.²

PENDAHULUAN

Pada dasarnya di setiap usaha atau perusahaan (*entrepreneur*) yang mempekerjakan pekerja/buruh, harus membuat suatu lembaga yang mengatur syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban termasuk pengaturan mengenai *reward and punishment* masing-masing pihak secara bertimbang-balik, disamping harus ada *perjanjian kerja (arbeidsovereenkomst)* sebagai *basic* hubungan kerja (*arbeiders-verhouding* ³). Dengan perkataan lain, pengaturan hubungan hukum antara pekerja/buruh (*employee*) dengan pengusaha (*employer*) selain dituangkan dalam perjanjian kerja juga dituangkan secara detail dalam *peraturan perusahaan* atau *perjanjian kerja bersama* (PKB, *collective labour agreement*, CLA atau *collective arbeidsovereenkomst*, CAO).

Undang-undang mewajibkan pembuatan peraturan perusahaan / PP (*reglement*) hanya bagi perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang⁴.

Tapi sebaliknya, bagi yang mempekerjakan pekerja kurang dari 10 orang tidak ada kewajiban tersebut, walaupun tentu akan lebih baik jika dibuat PP. Namun kewajiban pembuatan PP tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki PKB, karena PKB dianggap lebih baik dan lebih menjamin adanya rasa keadilan bagi semua secara seimbang. Di samping itu pembuatan PKB dilakukan atas dasar perundingan, *negitation* dan *bargaining* para pihak.

PKB dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh (*trade union*) dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.⁵

¹ Makalah disampaikan pada Pelatihan Teknis Tata Cara Penyusunan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama oleh Manggala Education Training Center, di Hotel Grand Cempaka Jakarta Pusat tanggal 18 Nopember 2009.

² Kepala Seksi Penyusunan Perundang-Undangan Badan Hubungan Industrial dan Jamsostek, Biro Hukum Depnakertrans, Jakarta dan dosen Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan pada Sekolah Tinggi Hukum Militer Jakarta.

³ hubungan kerja atau *arbeiders-verhouding* sering juga disebut *dientsbetrekking* atau *dientsverhouding*.

⁴ Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (vide Pasal 108 kalimat kedua). Pengesahan Peraturan Perusahaan dimaksud selanjutnya didelegasikan kepada kepala instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota atau kepala instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan di propinsi atau Dirjen PHI masing-masing sesuai dengan kewenangannya berdasarkan luasan wilayah kerja / operasi perusahaan (vide Pasal 7 Kepmenakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan Dan Pendaftaran PKB sebagaimana telah diubah dengan Permenakertrans No. Per-08/Men/III/2006).

⁵ *Statement* bahwa PKB dibuat (bersama) oleh –antara– serikat pekerja/serikat buruh (SPTP) atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh (yang telah tercatat, *registered*) dengan pengusaha (*employer*) tercantum dalam Pasal 1 angka 21 dan ditergaskan (kembali) dalam Pasal 116 ayat(1) UU No. 13/2003. *Statemnt* tersebut kontradiksi dengan ketentuan Pasal 118 UU No. 13/2003 yang menyatakan bahwa dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan –dimaksud–.

Serikat (*union*) tersebut dipersyaratkan harus telah tercatat pada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Apa dan bagaimana aspek hukum mengikatnya PKB serta bagaimana peranan organisasi pekerja (*trade union*) serta bagaimana teknis-teknis bernegosiasi dalam perundingan PKB, ini yang akan dibahas dalam makalah ini. Demikian juga akan disinggung sedikit mengenai peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

PENGERTIAN DAN ISTILAH

Perjanjian Kerja Bersama (PKB atau CLA) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara *serikat pekerja/serikat buruh* atau beberapa *serikat pekerja/serikat buruh* dengan *pengusaha* atau beberapa *pengusaha (group)* atau *perkumpulan pengusaha* (organisasi pengusaha) yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Definisi tersebut kurang sejalan dengan ketentuan Pasal 118 UU No. 13 Tahun 2003, khususnya yang berkenaan dengan *statement* pembuatan PKB yang dilakukan dengan beberapa pengusaha. Sementara dalam Pasal 118 menyatakan, bahwa dalam (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Artinya, pembuatan PKB hanya dilakukan antara 1 (satu) atau beberapa organisasi pekerja (*union*) dengan – satu pengusaha – yang bersangkutan. *Statement* tersebut mungkin meng-*adopt* dari definisi perjanjian perburuhan (KKB) dari Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 21 Tahun 1954 yang telah dicabut UU No. 13 Tahun 2003, yang mengenal adanya *collective labor agreement* secara bersama-sama (*group*).

ASPEK HUKUM MENGIKATNYA PKB

PKB adalah merupakan salah satu bentuk *perjanjian* yang ada dalam masyarakat. Artinya, dilihat dari sudut pandang hukum, PKB adalah merupakan salah satu bentuk perjanjian yang –sepanjang tidak diatur dan ditentukan lain secara tersendiri dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan– tunduk pada ketentuan-ketentuan dan persyaratan hukum perdata yang diatur dalam *Burgerlijke Wetboek*, BW (Kitab Undang-undang Hukum Perdata) dan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait.

Oleh karena PKB adalah salah satu bentuk dari perjanjian, maka azas umum dari suatu perjanjian, adalah *freedom of contract* (*beginzel dercontract vrijheid*) atau azas kebebasan berkontrak. Artinya, para pihak bebas memperjanjikan apa saja dan dengan siapa saja sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian. Dengan kata lain, kebebasan berkontrak tersebut tidak dapat dilakukan sesuka hati dan sekehendaknya –*absolut* tanpa batas– dan sekehendaknya para pihak, akan tetapi harus mematuhi ketentuan dan syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Statuta Law

1. Buku Ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata, *Burgerlijke Wetboek*), khususnya Pasal 1338 dan Pasal 1320 BW dan pasal-pasal yang terkait dengan pasal tersebut;
2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 116 s/d Pasal 135.
3. UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Pasal 25 ayat (1) huruf a dan c;

4. Kepmenakertrans. Nomor Kep-48/Men/IV/2004 jo Kepmenakertrans. Nomor Kep-08/Men/III/2006 tentang Perubahan Kepmenakertrans. Nomor Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan PP Serta Pembuatan Dan Pendaftaran PKB.

Syarat Sahnya Perjanjian

Karena PKB adalah merupakan salah satu bentuk perjanjian, maka berlaku ketentuan syarat – umum – sah nya suatu perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata (BW) Bab Kedua tentang *Perikatan-Perikatan Yang Dilahirkan Dari Kontrak Atau Persetujuan*, antara lain Pasal 1320 KUH Perdata, adalah :

1. Adanya *kesepakatan* para pihak;
2. Para pihak yang melakukan perjanjian (telah) *cakap* dalam melakukan perbuatan hukum, baik karena usia dan tidak dibawah kuratele (*bekwaam*) atau karena berwenang (*bevoegdijk*);
3. Ada *objek* (real) yang diperjanjikan; dan
4. Adanya suatu sebab (*causa*) yang halal.

Disamping adanya syarat-syarat umum sah nya suatu perjanjian, ada syarat-syarat khusus yang juga menentukan sah tidaknya suatu kontrak, yakni (antara lain):

- 1) Harus dibuat tertulis (*vormvrij*);
- 2) Dibuat dengan akta notariil (akta Perseroan Terbatas);
- 3) Dibuat oleh Pejabat tertentu yang ditentukan oleh undang-undang (Akta PPAT);
- 4) Harus ada izin dari yang berwenang (*joint-venture contract*);

Syarat pertama untuk sah nya suatu perjanjian, adalah adanya *kata sepakat*. **Kesepakatan** artinya “konsensus”, setuju atau seia-sekata mengenai hal yang (pokok) diperjanjikan. Jadi sepakat dalam arti tercapai suatu persesuaian kehendak. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki pihak lainnya. Dengan demikian mereka (para pihak) menghendaki hal yang sama secara bertimbal balik⁶.

Suatu kesepakatan kehendak atas suatu *kontrak* dimulai dari adanya penawaran (*offer*) oleh salah satu pihak kemudian diikuti oleh penerimaan penawaran (*acceptance*) dari pihak lainnya. Sehingga akhirnya terjadi kontrak⁷. Dalam kesepakatan tersebut, tidak boleh ada kekhilafan (*bedrog*), pemaksaan (*dwang*) dan penipuan (*dwaling*)⁸.

- **Kekhilafan** (*bedrog*) adalah –khusus- mengenai *hakekat barang* yang menjadi objek perjanjian⁹, misalnya suatu barang yang memang hampir sama (mirip) seperti “*avansa*” dengan “*senia*”.

- **Paksaan** (*dwang*) terjadi bilamana suatu perbuatan dilakukan sedemikian rupa sehingga menakutkan bagi –pihak lawan- yang berpikiran sehat, dan ketakutan tersebut mengancam dirinya atau –harta- kekayaannya dengan suatu kerugian yang terang dan nyata. Walaupun ancaman dimaksud harus dipertimbangkan dari (aspek) *usia*, *jenis kelamin* dan *kedudukan orang* yang bersangkutan.

⁶ Prof. Subekti, S.H., *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1996, hal. 17.

⁷ Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M, *Hukum Kontrak*, Penerbit Sitr Aditya Bakti, Bandung, 1999, hal. 35

⁸ Pasal 1321 jo Pasal 1322, Pasal 1323 dan 1328 BW.

⁹ Pasal 1322 BW

Dengan memenuhi syarat tersebut, maka *paksaan* yang dilakukan terhadap orang (pihak) yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk pembatalan – suatu- perjanjian tersebut. Demikian juga apabila *paksaan* tersebut dilakukan oleh orang (pihak) lain yang tidak mempunyai *kepentingan* dalam perjanjian dimaksud (seperti *bodyguard* atau *debtcollector*). Selain itu, paksaan tidak hanya terhadap pihak-pihak dalam suatu perjanjian, akan tetapi paksaan dimaksud termasuk juga paksaan terhadap suami/isteri, anak, sanak-keluarga (kerabatnya) dalam garis lurus ke atas maupun ke bawah. Namun ketakutan atas dasar *rasa hormat* (terhadap ayah/ibu dan sanak keluarga dalam garis lurus ke atas) yang tidak disertai kekerasan tidak cukup untuk upaya pembatalan perjanjian.

Namun demikian, pembatalan suatu perjanjian berdasarkan –adanya- paksaan tidak lagi dapat diupayakan (dituntut) apabila kesepakatan terjadi setelah paksaan berhenti, baik dinyatakan dengan tegas, maupun secara diam-diam, atau apabila dialampauinya suatu waktu (daluwarsa) yang ditentukan oleh undang-undang¹⁰.

- **Penipuan** dapat (*dwaling*) –sebagai upaya- membatalkan perjanjian apabila – ada– tipu muslihat dari salah satu pihak yang sedemikian rupa sehingga terang dan nyata bahwa pihak lainnya tidak akan melakukan perjanjian jika tanpa menipu. Penipuan itu harus dapat dibuktikan, tidak dapat dipersangkakan. Artinya kalau sudah diketahui–diungkap- lebih dahulu apa yang ditipukan itu, maka bukan penipuan¹¹.

- **Kecapakan** merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian. Setiap “orang” (baik *natuurlijkepersoon* atau *rechtspersoon*) cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika oleh peraturan perundang-undangan dinyatakan (sebaliknya) tidak cakap¹².

Dalam undang-undang (BW), yang dinyatakan *tidak cakap* (*be kwaam*) untuk membuat perjanjian, adalah¹³:

- a) “orang” yang belum dewasa, yakni mereka yang belum mencapai umur genap 21 (duapuluh satu) tahun dan tidak telah *kawin* (:menikah);
- b) mereka yang ditaruh dibawah pengampuan (*kuratele*), dalam hal ini termasuk suatu “perusahaan” yang dipailitkan;
- c) orang-orang perempuan¹⁴ dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang telah membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Demikian juga dinyatakan tidak cakap apabila seseorang *tidak berwenang* (*bevoegdijke*) atau tidak mempunyai kewenangan yang sah. Kewenangan bisa karena jabatannya (*ex officio*), bisa karena pelimpahan atau kuasa (*mandatory*). Pemberian kewenangan menurut hukum disebut *legal representative* (*wettelijke vertegenwoordig*)¹⁵ baik kewenangan karena undang-undang, maupun karena diperjanjikan, baik diperjanjikan dalam – pengaturan- anggaran dasar maupun disepakati untuk diatur terpisah dan tersendiri.

¹⁰ Pasal 1323 s/d Pasal 1327 BW

¹¹ Pasal 1328 BW.

¹² Pasal 1329 BW.

¹³ Pasal 1330 jo Pasal 330 BW

- **Objek perjanjian** harus ada dalam suatu perjanjian dan *-at list-* dapat ditentukan jenisnya. Tidak menjadi persoalan bahwa jumlah barang (objeknya) tidak tentu, asal saja nantinya dapat ditentukan atau dihitung. Artinya, barang (objek) yang akan ada dikemudian hari dapat menjadi pokok perjanjian (sepanjang nantinya dapat ditentukan atau dihitung). Akan tetapi tidak diperkenankan untuk melepaskan suatu warisan yang belum terbuka untuk diperjanjikan terkait dengan warisan tersebut sekalipun dengan disepakatinya orang yang nantinya akan meninggalkan warisan (*pewaris*).
- **Causa yang halal**, bahwa suatu perjanjian tanpa sebab (*causa*) atau dibuat dengan suatu sebab yang *palsu atau terlarang* dianggap tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Demikian juga suatu sebab adalah terlarang untuk diperjanjikan apabila tidak diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan, atau melanggar *kesusilaan baik (a susila)* atau mengganggu ketertiban umum.

KONSEKWENSI HUKUM

Bagaimana konsekwensi hukum jika syarat sahnya perjanjian tidak terpenuhi dalam kontrak ?

Yang merupakan konsekwensi hukum tidak dipenuhinya salah satu atau lebih dari syarat sahnya kontrak, bervariasi menurut syarat mana yang dilanggar. Konsekwensi hukum tersebut (antara lain) adalah sebagai berikut¹⁶.

1. **dapat dibatalkan** (*vernietigbaar, voidable*) dalam hal tidak terpenuhi syarat subjektif, yaitu kesepakatan (para pihak) dan/atau kecakapan berbuat (melakukan perbuatan hukum, *bekwaam* atau *bevoegdijk*).
2. **batal demi hukum** (*nietig, null and void*) dalam hal dilanggarnya syarat-syarat *syarat objektif*, yakni adanya objek perjanjian *perihal tertentu* dan/atau *causa yang legal* (halal);
3. **Unenforceable** (kontrak tidak dapat dilaksanakan), yakni kontrak yang tidak begitu saja batal (*unvoidable*) akan tetapi tidak dapat dilaksanakan, walaupun masih mempunyai status hukum tertentu. Misalnya kontrak yang masih diperjanjikan secara lisan dan dipersyaratkan untuk dibuat kemudian secara tertulis, maka pada saat perjanjian tersebut belum dituangkan dalam bentuk tertulis, maka tidak *aplicable*.
Contoh lain, **MoU** yang mempersyaratkan untuk dibuat *perjanjian* lebih detail, sehingga pada bilamana *perjanjian* belum dibuat, maka tidak dapat dilaksanakan.
Atau suatu kesepakatan PKB yang dipersyaratkan untuk dibuat ketentuan lebih lanjut dengan Keputusan Direksi, maka pada saat ketentuan pelaksanaan dari Direksi belum ada, maka tidak *operasional*.

¹⁴ Ketidcakapan Perempuan dalam BW tersebut telah dinyatakan tidak berlaku dengan SEMA Nomor 3 Tahun 1963.

¹⁵ M. Yahya Harahap, S.H., Hukum Acara Perdata, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal. 8.

¹⁶ Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M, op.cit. hal. 35

Jadi kontrak tersebut harus dikonversi menjadi bentuk yang diminta (dijaminatkan).

4. **Pengenaan sanksi Administratif**, yakni suatu kontrak yang dapat dikenakan sanksi administratif kepada pihak lainnya bilamana (misalnya) suatu kontrak memerlukan izin atau pelaporan tertentu yang dipersyaratkan.

SUMBER HUKUM PERJANJIAN (PKB)

Secara umum, yang menjadi pihak dalam suatu *hubungan hukum* melalui perjanjian adalah *subjek hukum*, yaitu pelaku yang mempunyai hak dan kewajiban. Dengan kata lain, subjek hukum adalah siapa yang dapat mempunyai hak dan cakap untuk bertindak di dalam hukum¹⁷. Subjek hukum itu adalah *orang (personen, person)*, yang terdiri dari *orang perorangan (natuurlijkepersoon, natural person)* dan *badan hukum (rechtspersoon, artificial person)*.

Dalam kaitan dengan PKB, yang menjadi pihak dalam pembuatan PKB, adalah pengusaha mewakili perusahaan dengan pengurus *serikat (union)* mewakili –para–pekerja. **Perusahaan** yang dijalankan dan dipersonifikasikan oleh Direksi / Pimpinan (*Board of Director*) “versus” seluruh (anggota) **pekerja / buruh** yang representasikan dan dipersonifikasikan oleh Pengurus Serikat (*Board of Management*). Masing-masing yang mewakili institusinya (*pengusaha dan serikat pekerja*) yang harus dapat dibuktikan existensinya dan formal *legal mandatory* sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan/atau anggaran dasarnya.

Siapa yang dapat bertindak untuk dan atas nama Direksi atau Pimpinan perusahaan ?, Hal ini sangat tergantung dari *jenis dan bentuk hukum* usaha atau perusahaannya.

- Managing Partners;
- Ketua Pengurus;
- Direktur/Direksi (*Board of Management*).

Dalam praktek, pada umumnya, bentuk hukum dari suatu usaha atau perusahaan yang –telah– ada Serikat Pekerja (*trade union*), adalah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT), walaupun tidak harus selalu demikian. Sehubungan dengan itu, dalam Perseroan Terbatas, sebagai pihak yang berwenang dan mempunyai *legal representative* bertindak untuk dan atas nama perusahaan, dapat dijelaskan masing-masing sebagai berikut :

- Dalam hal suatu perusahaan berbentuk *Perseroan Terbatas (PT)*, maka berdasarkan Pasal 98 jo Pasal 95 dan Pasal 97 UU No. 40 Tahun 2007, bahwa yang menjalankan dan bertanggung-jawab atas pengurusan perseroan terbatas serta mewakili perseroan terbatas, baik di dalam maupun di luar pengadilan adalah Direksi.
- Apabila Direksi terdiri dari beberapa anggota Direksi, maka berdasarkan Pasal 98 ayat (2), yang berwenang mewakili *perseroan terbatas*, –pada prinsipnya – dilakukan- secara kolegal- yang berwenang adalah setiap anggota Direksi sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya, kecuali –telah– ditentukan lain dalam Anggaran Dasar yang menetapkan *Direktur Utama* untuk bertindak secara umum.

¹⁷ Prof.Drs.C.S.T. Kansil, S.H., Christine S.T. Kansil, S.H., M.H., Modul Hukum Perdata Pradnya Paramita, Jakarta, 2000, hal 84.

- Jika Direktur Utama tidak ada, atau telah terjadi *distribution of power* ataukah Direktur Utama telah melimpahkan kepada para anggota Direksi lainnya yang sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya, maka anggota Direksi yang diberi pelimpahan kewenangan itulah yang berwenang mewakilinya (*bevoegdijk*).
- Terkait dengan penyusunan dan pembuatan PKB, dalam prakteknya, dalam Anggaran Rumah Tangga suatu perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas, biasanya telah ada *job discription* yang merupakan *aturan main* (*rule of the game*) yang memuat (misalnya) pelimpahan kewenangan mengenai segala hal yang berkaitan dan berhubungan dengan personalia dilimpahkan dan diberikan kewenangan kepada *Personnal Maneger* atau *Maneger of Human Resource Departemen* atau kepada suatu Tim (tim perunding) yang dibentuk khusus untuk itu.

Sebaliknya, siapa yang berwenang mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan *management* (*pengusaha*), sangat tergantung dari pengaturan dalam *Anggaran Dasar serikat pekerja / serikat buruh* yang bersangkutan. Walaupun pada umumnya ditentukan (dalam Anggaran Dasar), bahwa Pengurus (*Boad of Management*) bertindak secara *kolegial* atau dalam rangka suatu tindakan yang bersifat mengikat organisasi (ke dalam dan ke luar) ditentukan, bahwa Ketua Umum yang harus bertindak mewakili untuk dan atas nama Serikat Pekerja / Serikat Buruh. Namun, juga dapat ditentukan bahwa yang dapat bertindak mewakili "organisasi", adalah anggota Pengurus di bidang tertentu yang sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya.

Sehubungan dengan itu, untuk memenuhi syarat *legal mandatory* masing-masing para pihak saling bertimbang balik perlu melihat sejauhmana kewenangan masing-masing personal yang mewakili pihak lainnya dalam proses pembuatan PKB. Artinya, bagi pihak pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, harus melihat, apakah pihak yang mewakili *manegement* telah memenuhi syarat *legal representative* bertindak untuk dan atas nama *Board of Management* (Direksi Perseroan Terbatas). Dengan kata lain, apakah telah diberi kewenangan untuk itu. Hal ini dapat dilihat dari Akta atau Berita Acara (beserta *Pernyataan Keputusan Rapat*) mengenai pengangkatan Anggota Direksi yang bersangkutan serta pelimpahan kewenangannya kepada *HRD Mgr.* yang mewakili dan/atau kepada Tim Perunding yang dibentuk khusus untuk itu.

Demikian juga sebaliknya, *manegement* dapat melihat keabsahan *legal representave* dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh, termasuk melihat kewenangannya mewakili pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya yang terkait dengan jumlah keanggotaan yang memenuhi syarat untuk menjadi anggota organisasi pekerja tersebut.

PERSYARATAN UMUM PEMBUATAN PKB

Ketentuan dan persyaratan umum suatu organisasi pekerja/buruh untuk dapat berunding dalam pembuatan PKB adalah, bahwa masing-masing pihak memenuhi syarat *legal mandatory* sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yakni:

1. Pihak *management* harus diwakili (dipimpin) oleh Direksi (*Board of Management*), atau salah seorang anggota Direksi sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya, atautkah sesuai ketentuan dalam *Anggaran Dasar* dan/atau *Anggaran Rumah Tangga* suatu perusahaan beserta *Tim Perunding* dari Management yang telah ditentukan. Sebaliknya pihak pekerja/buruh diwakili oleh pengurusnya atau *Tim perunding* pihak "buruh" yang juga dibentuk khusus untuk itu.
2. Pihak pekerja/buruh, selain harus memenuhi syarat *legal mandatory* dari Pengurus (*Board of Management*) juga harus memenuhi ketentuan jumlah keanggotaan dalam organisasi serikat pekerja / serikat buruh, yakni :
 - a. Apabila hanya ada satu organisasi pekerja/buruh dalam perusahaan tersebut, maka dipersyaratkan "organisasi" harus telah memiliki jumlah keanggotaan lebih dari 50% dari jumlah seluruh *pekerja/buruh* di perusahaan yang bersangkutan;
 - b. Bilamana jumlah keanggotaan tersebut, kurang dari 50%, maka harus mengupayakan untuk mendapat dukungan (tertulis atau berdasarkan data dan dokumen resmi) dari non-anggota sehingga mencapai jumlah sekurang-kurangnya 50% + 1 dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;
 - c. Bilamana telah dilakukan "voting" untuk mendapat dukungan dari pekerja/buruh (anggota dan non-anggota) dan ternyata masih kurang dari 50% + 1, maka hak untuk mengajukan permintaan perundingan pembuatan PKB dapat dilakukan setelah melampaui batas waktu 6 (enam) bulan lamanya sejak dilakukan *voting*.
 - d. Apabila di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) organisasi pekerja/buruh, maka yang berwenang mewakili adalah "organisasi" yang jumlah anggotanya lebih dari 50%.
 - e. Bilamana tidak ada "organisasi" yang mempunyai keanggotaan melebihi jumlah 50% tersebut, maka dapat melakukan *koalisi* dengan ketentuan jumlah seluruh anggota (setelah koalisi) telah mencapai 50% lebih.
 - f. Jika setelah dilakukan koalisi ternyata jumlahnya masih belum dapat memenuhi syarat representasi suara "buruh" lebih dari 50%, maka dilakukan *voting* dan membentuk *Tim Perunding* yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional dari masing-masing "organisasi" dan keterwakilan non-anggota.

PERWUJUDAN PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI PKB

Pada tanggal 10 Nopember 2009, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, H.A. Muhaimin Iskandar membuka *Konferensi Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas* di Hotel Bumi Karsa dengan thema *Budaya Produktif dan Produktivitas Ramah Lingkungan Untuk Penguatan Daya Saing Dan Kesejahteraan Masyarakat*. Pada kesempatan tersebut Menakertrans mengajak seluruh *instansi Pemerintah, dunia usaha dan masyarakat* agar berkomitment *meningkatkan mutu dan produktivitas* agar dapat **meningkatkan kesejahteraan**, pendapatan nasional dan daya saing bangsa.

Lebih lanjut dikemukakan, bahwa ada 4 (empat) hal yang dapat dilakukan, yaitu penanaman budaya produktif, perbaikan system manajemen dan birokrasi, *inovasi teknologi dan engineering* serta peningkatan sumberdaya manusia¹⁸.

Ajakan Menakertrans untuk berkomitmen – antara lain- meningkatkan produktivitas guna meningkatkan kesejahteraan, sangat erat kaitannya dengan upaya perundingan pembuatan PKB, karena PKB adalah merupakan hasil perundingan antara *trade union* (cq pekerja/buruh) dengan pengusaha (*employer*) mengenai *syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban* kedua belah pihak. Artinya, dalam menentukan *kesejahteraan pekerja* di perusahaan yang bersangkutan, para pekerja diberi kesempatan yang lebih luas untuk menyampaikan usul, saran dan masukan sebagai materi (isi) PKB, termasuk kesempatan untuk merundingkan hak-hak yang semestinya diterima berdasarkan tingkat (fluktuasi) produktivitas perusahaan dan/atau tingkat produktivitas masing-masing pekerja berdasarkan kompetensi kerja jabatan atau tingkat pendidikannya

Dalam PKB dapat dimuat klausul atau *statemen* yang menjanjikan suatu tingkat kesejahteraan tertentu bagi pekerja/buruh bilamana dapat meningkatkan kinerja, memicu diri untuk menghasilkan suatu produk yang inovatif dan kompetitif serta memperoleh *reward* berdasarkan tingkat produktivitas masing-masing pekerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan.

Peningkatan produktivitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan prioritas yang ingin dicapai pemerintah dalam rangka mendorong peningkatan daya saing, kualitas dan produktivitas yang akhirnya bermuara pada peningkatan pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja.

Berbeda halnya dengan Peraturan Perusahaan (PP) yang disusun hanya memperhatikan *saran dan pertimbangan* dari wakil-wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan¹⁹, tanpa ada hak untuk berunding dan bernegosiasi (*bargaining*) dalam mengusulkan dan memperjuangkan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban yang dimuat dalam PP. Dengan demikian posisi tawar (*bargaining position*) pekerja/buruh dalam PKB lebih kuat karena dapat menyampaikan aspirasi secara langsung (melalui perundingan wakil-wakil di Tim Perunding) dengan alasan dan argumentasi (berdasarkan *data/reasoning*) yang dimiliki.

Salah satu isi materi yang penting dalam klausul PKB adalah ketentuan mengenai *kompensasi* yang seharusnya diterima pekerja/buruh yang merupakan *kontra prestasi* dari pengusaha atas jasa atau hasil kerja (*prestasi*) masing-masing pekerja/buruh, baik yang dimanakan oleh undang-undang atau telah diperjanjikan dalam *perjanjian kerja*. Salah satu bentuk *kompensasi* tersebut, adalah *salary, upah* atau *gaji* yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Disamping itu kompensasi tersebut dapat berupa tunjangan-tunjangan dan penghargaan ataukah fasilitas-fasilitas.

¹⁸ <http://www.depnakertrans.go.id/news.html,313,naker>.

¹⁹ Pasal 110 UU No. 13/2003

Artinya, pengupahan atau penggajian serta pendapatan lainnya adalah merupakan sub-sistem dari *sistem kompensasi*.

Secara garis besar, bentuk *kompensasi* yang diterima pekerja/buruh terdiri dari 3 jenis²⁰, yakni :

1. **Kompensasi langsung**, adalah penghargaan yang berupa gaji/upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap;
2. **Kompensasi tidak langsung**, yakni pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja (buruh) di luar gaji atau *upah tetap*, yang dapat berupa uang atau berupa barang;
3. **Insentif**, adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang sifatnya tidak tetap / -diberikan- sewaktu-waktu.

Bentuk dan jenis kompensasi tersebut, hampir sama dengan klasifikasi atau pengelompokan *komponen upah* dan *non-upah* sebagaimana disebutkan dalam SE Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/Men/1990 tentang *Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah*. Klasifikasi *kompensasi* yang diperoleh pekerja / buruh yang dikelompokkan sebagai *komponen upah* meliputi :

- a. Upah pokok (*basic salary, basic wages*) yang merupakan imbalan pekerja menurut tingkatan dan jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
- b. Tunjangan tetap *fixed allowance*, misalnya : tunjangan isteri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian atau tunjangan daerah; dan

- c. Tunjangan tidak tetap, seperti tunjangan transport dan/atau tunjangan makan yang didasarkan atas kehadiran.

Disamping komponen upah, dalam SE dimaksud dikelompokkan juga berupa *income* yang diperoleh pekerja dan dikategorikan **non-upah**, meliputi (antara lain) :

- a) Fasilitas, seperti *fasilitas kendaraan*, pemberian makan secara percuma, sarana ibadah, penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain.
- b) Bonus, yang merupakan pembayaran yang diterima pekerja/buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar (berdasarkan produktivitas) dari *target* produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Besarnya pembayaran bonus tersebut diatur berdasarkan kesepakatan.
- c) THR, gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.

Namun, pemberian upah oleh pengusaha sering hanya dibayarkan atas dasar *upah minimum* (khususnya pada level *grassroot*) tanpa memperhatikan tingkat produktivitas pekerja/buruh. Walaupun ada amanat undang-undang, bahwa pengusaha harus menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Artinya, tidak selamanya setiap pekerja/buruh harus dibayar bersarkan *upah minimum* yang jumlahnya ditentukan berdasarkan wilayah dan ditetapkan oleh Pemerintah (Pemda) sesuai dengan kondisi perekonomian setempat, tapi harus memperhatikan aspek-aspek *personality* sebagaimana tersebut di atas yang dimiliki masing-masing pekerja/buruh.

²⁰ Ishak Arep, Hendri Tanjung, Manajemen Sumberdaya Manusia, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta 2003,

Karena hakekatnya *upah minimum* hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya 0 tahun (tahun pertama), untuk jabatan terendah (*pendidikan, kompetensi* atau *golongan level job* paling bawah) dan masih “lajang” tanpa tunjangan²¹. Oleh karena itu, dalam pemberian kompensasi (termasuk upah) kepada pekerja/buruh seharusnya didasarkan pada tingkat produktivitas dan kinerja serta *kompetensi kerja* masing-masing pekerja/buruh.

Disinilah peranan PKB sebagai salah satu wadah dan lembaga untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh secara proporsional. Terkait dengan itu, dalam pembuatan PKB perlu difahami, bahwa ada 7 faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kebijakan perolehan kompensasi, yakni ²²:

- *Supply* dan *demand* tenaga kerja (pekerja/buruh);
- Serikat karyawan (*Trade Union*);
- **-tingkat- produktivitas;**
- Kemampuan perusahaan untuk membayar – kompensasi-;
- Kebijakan pengupahan dan penggajian;
- Biaya hidup; dan
- Kendala-kendala Pemerintah.

Berkenaan dengan tingkat produktivitas, Ishak Arep dan Hendri Tanjung²³ mengemukakan, bahwa *kompensasi* (upah atau gaji serta pendapatan lainnya) tidak bisa dipisahkan dengan produktivitas. Produktivitas sangat erat kaitannya dengan kompensasi. Jika produktivitas tinggi, maka kompensasi yang diberikan (seogyanya) juga tinggi.

Dengan tingginya kompensasi maka produktivitas menjadi lebih tinggi lagi. Sebaliknya jika produktivitas rendah, maka kompensasi yang diberikan juga rendah. Akibatnya, dengan kompensasi yang rendah, maka produktivitas menjadi lebih rendah lagi.

Statement tersebut, sejalan dengan ketentuan Pasal 92 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, bahwa pengusaha melakukan peninjauan upah (naik turunnya upah/kompensasi) secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan –tingkat- produktivitas (baik produktivitas masing-masing tenaga kerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan). Selain itu, lebih lanjut ditegaskan bahwa *Trade Union* (serikat pekerja) juga mempunyai peran yang besar. Dengan terbentuknya serikat pekerja bukan berarti (pekerja) menuntut kompensasi yang tinggi saja, akan tetapi – tuntutan- kompensasi yang tinggi harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan peranan masing-masing unit kerja di perusahaan yang bersangkutan. Percuma saja ditetapkan kompensasi sedemikian rupa, tetapi ternyata perusahaan tidak mampu memnuhinya karena –misalnya- mengalami kerugian yang signifikan. Demikian juga mungkin terjadi kepincangan, antara suatu unit produksi tertentu memperoleh nilai tambah yang signifikan, sebaliknya unit produksi lainnya mengalami kerugian, sehingga pemberian kompensasi pada sekelompok pekerja di suatu unit berbeda dengan unit lainnya dan tidak dapat diberikan secara merata.

hal. 202

²¹ Pasal 13 (baru) Permenaker No.Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Kepmenakertrans. No.Kep-226/Men/2000.

²² Ibid hal. 198

²³ Ibid hal. 199.

Prinsipnya, secara keseluruhan jangan *lebih besar pasak dari pada tiang*.

Sebagaimana diketahui, bahwa pengupahan atau penggajian merupakan sub sistem dari sistem kompensasi. Jika kebijakan pengupahan dan penggajian berubah maka kebijakan kompensasi juga berubah. Hendaknya kompensasi disesuaikan dengan biaya hidup masyarakat setempat. Jika biaya hidup tinggi, maka kompensasi juga tinggi. Sebaliknya jika biaya hidup rendah, kompensasi juga menyesuaikan dengan keadaan tersebut. Untuk itu sebelum menetapkan kompensasi perlu data tentang biaya hidup daerah setempat²⁴. Dengan demikian, fluktuasi pemberian kompensasi yang didasarkan atas tingkat produktivitas disesuaikan dengan kondisi dan pertumbuhan ekonomi secara real di daerah setempat.

PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

Kesejahteraan pekerja (*labourers walfare*) adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat²⁵.

Sejalan dengan itu, Prof. Payaman Simanjuntak, APU²⁶ mengemukakan, bahwa pengupahan bersarkan produktivitas, adalah pemberian upah kepada pekerja buruh sesuai dengan tingkat produktivitas perusahaan.

Sedangkan kondisi dan tingkat produktivitas perusahaan (antara lain) dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja/buruh. Bila produktivitas perusahaan meningkat, maka diharapkan perusahaan dapat menaikkan upah. Dengan perkataan lain, bahwa pada saat kondisi perusahaan lebih baik, pekerja/buruh dapat menerima upah lebih tinggi. Sebaliknya pada saat perusahaan "lesu" karena produktivitas pekerja tetap atau cenderung menurun, maka upah yang diterima (hanya) sama dengan standar yang ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, upah mempunyai fungsi untuk **memberikan kesejahteraan** dan memotivasi pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitas berdasarkan azas keadilan. Oleh karenanya, untuk mewujudkan peningkatan produktivitas perusahaan dan sekaligus peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dapat dilakukan melalui kerjasama yang saling menguntungkan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (*management*).

Terkait dengan itu, sebagai konklusi, bahwa jika perolehan *income* pekerja/buruh sebagai kontra prestasi dalam melakukan kerja, didasarkan atas besar-kecilnya produktivitas masing-masing pekerja/buruh, tentu akan memicu kinerja setiap pekerja/buruh, tanpa mengabaikan ketentuan pembayaran upah minimum yang ditentukan atas dasar *standar penjenajngan upah* berdasarkan struktur dan skala upah.

²⁴ op.cit hal. 200.

²⁵ Pasal 1 angka 31 UU No. 13 / 2003.

²⁶ Prof. Payaman Simanjuntak, APU, *Pedoman Pengupahan Dikatkan Dengan Produktivitas*, Makalah disampaikan pada Pertemuan Ditjen Binalatan dan Ditjen PHI, Jakarta 6 Agustus 2008, hal. 4

Ibda' bi-nafsikh, mulailah dari dirimu, kemudian ke lingkunganmu, selanjutnya kembangkan pada kelompok yang lebih besar dan lebih luas, sehingga akhirnya seluruh unit organisasi perusahaan dalam satuan yang besar akan menjadi sangat besar dan selalu maju dan senantiasa berkembang. Berkembangnya perusahaan, tentu akan dirasakan semua orang atau pihak yang turut serta berperan di dalamnya, termasuk kepada pekerja buruh dari semua lini, sekecil apapun peran tersebut seyogyanya memberi konsekuensi terhadap kesejahteraan bagi semua, termasuk pekerja/buruh yang merupakan mitra strategis dalam proses produksi barang dan jasa.

Berkaitan dengan itu, pada bagian akhir tulisan ini, Prof. Payaman J. Simanjuntak mengemukakan²⁷, bahwa meningkatkan produktivitas setiap orang (tentunya termasuk pekerja/buruh) di lingkungan satu unit organisasi berarti meningkatkan produktivitas unit organisasi tersebut.

Kemudian produktivitas tiap-tiap unit membangun produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas setiap perusahaan, akan meningkatkan produktivitas nasional (Indonesia). Dengan kata lain, produktivitas nasional dapat ditingkatkan melalui peningkatan produktivitas setiap perusahaan, yaitu dengan meningkatkan produktivitas semua unit-unit produksi, termasuk produktivitas setiap sumber daya manusia (SDM). Dengan meningkatnya produktivitas nasional, maka akan meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia.

Demikian, semoga bermanfaat.

Umar Kasim, Kasubag Hubungan Industrial dan
Jamsostek, Biro Hukum Depnakertrans

²⁷ Prof. DR. Payaman J. Simanjuntak, APU, *Manajemen Produktivitas : Pengertian, Teori dan Aplikasi*, Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2009, hal. 2.

PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DI DALAM JARINGAN DOKUMENTASI DAN INFORMASI HUKUM¹

Oleh: Eduard Feco

I. Pendahuluan

Sebelum adanya BPHN, penyampaian informasi telah sejak manusia itu ada, yang perkembangan komunitasnya dimulai dari Era (zaman) Batu, Era Pertanian, Era Industri, Era Informasi, dan Era Kreatif. Diawali pemikiran pentingnya keberadaan JDIH untuk pertama kali dikemukakan dalam Seminar Hukum Nasional ke III di Surabaya pada tahun 1974. Seminar berpendapat bahwa keberadaan dokumentasi dan perpustakaan hukum yang baik merupakan syarat mutlak untuk membina hukum di Indonesia. Namun pada waktu itu baik dokumentasi maupun perpustakaan hukum di Indonesia masih dalam keadaan lemah dan kurang mendapat perhatian. Oleh karena itu seminar merekomendasikan: "Perlu adanya suatu kebijaksanaan nasional untuk mulai menyusun suatu Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi (SJDI) Hukum, dan agar dapat secepatnya berfungsi.

Merespon hasil rekomendasi seminar tersebut, Badan Pembinaan Hukum Nasional berupaya memprakarsai lokakarya-lokakarya di Jakarta (tahun 1975), di Malang (tahun 1977), dan di Pontianak (tahun 1977).

Agenda pokok dalam setiap lokakarya tersebut membahas ke arah terwujudnya Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum serta menentukan program-program kegiatan yang dapat mendukung terwujudnya dan terlaksananya pemikiran yang dicetuskan tahun 1974 dimaksud.

Dalam sebuah Lokakarya di Jakarta tahun 1978 Badan Pembinaan Hukum Nasional disepakati sebagai Pusat Jaringan berskala nasional. Dan sementara itu Biro-biro Hukum Departemen, LPND, Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara (saat ini tidak ada lagi sebutan Lembaga Tertinggi), Pemerintah Daerah Tingkat I (berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 sebutan tersebut menjadi Pemerintah Provinsi) menjadi Anggota-nya. Pelaksanaan kegiatan JDIH yang dilakukan oleh instansi-instansi pemerintah waktu itu hanya didasarkan atas kesepakatan belaka, belum ada landasan hukum yang mengikatnya. Sejak itu instansi yang merasa telah siap mulai melakukan gerakan untuk maju, struktur organisasi yang memungkinkan untuk berkoordinasi dibentuk, perencanaan program kegiatan disusun, sarana fisik seperti gedung atau ruangan diwujudkan, koleksi peraturan

¹ Tulisan ini merupakan hasil rangkuman kami pada saat mengikuti pertemuan berkala Jaringan Dokumentasi Informasi dan Informasi Hukum, yang diselenggarakan oleh BPHN pada tanggal 23 s/d 26 Juni 2009 di Mataram (NTB)

mulai dikumpulkan, sumber daya manusia dilatih dan dididik mengenai dokumentasi dan informasi hukum, pelayanan informasi hukum dilakukan, serta anggaran untuk pelaksanaan semua kegiatan dimaksud diperjuangkan. Para pakar di bidang ini kemudian meletakkan landasan dasar kerja JDIIH yang dibingkai dalam aspek Organisasi dan Metoda, Personalia dan Diklat, Koleksi, Teknis, Sarana dan Prasarana, serta Mekanisme dan Otomasi.

Setelah kegiatan jaringan dokumentasi dan informasi hukum berjalan lebih dari dua puluh tahun, Pemerintah menerbitkan Keputusan (baca Peraturan) Presiden Nomor 91 Tahun 1999 (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 135) tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional. Adapun misi BPHN sebagai tugas yang diemban, adalah mewujudkan sistem hukum nasional yang berlandaskan keadilan dan kebenaran. Misi tersebut mengandung arti bahwa perwujudan supremasi hukum melalui pembinaan dan pengembangan materi hukum, aparatur hukum, sarana dan prasarana hukum, serta budaya hukum harus senantiasa menjunjung tinggi penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Realisasi misi BPHN tersebut dituangkan melalui program pembinaan hukum nasional dari hulu ke hilir, yakni mulai dari perencanaan pembangunan hukum sampai pada sosialisasi hukum dan peraturan perundang-undangan nasional sebagai proses yang terpadu dan berkelanjutan. Saat ini BPHN memiliki program unggulan yang makin diakui urgensinya seperti: (1) Penyusunan Rencana Pembangunan Hukum Nasional; (2) **Pengelolaan Program Legislasi Nasional (PROLEGNAS);**

(3) Penyusunan Naskah Akademik Peraturan Perundang-undangan; (4) Pengkajian Hukum dan Penelitian Hukum; 5) Pertemuan Ilmiah (seminar, lokakarya, simposium); (6) Pengembangan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional, dan (7) Penyuluhan Hukum. Kesemua program tersebut makin diakui sebagai komponen penting untuk membentuk peraturan perundang-undangan nasional sesuai sistem dan politik hukum nasional.

Pembangunan hukum nasional mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM) 2004-2009. Sasaran politik hukum yang ingin diwujudkan dalam tahun 2004-2009 yaitu terciptanya sistem hukum nasional yang adil konsekuen, tidak diskriminatif, dijaminnya konsistensi seluruh peraturan perundang-undangan pada tingkat pusat dan daerah serta tidak bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan yang lebih tinggi, dan terwujudnya kelembagaan peradilan dan penegak hukum yang berwibawa, bersih, profesional sebagai upaya memulihkan kembali kepercayaan hukum masyarakat secara keseluruhan. Berdasarkan sasaran pembangunan hukum dalam RPJM 2004-2009, BPHN menetapkan kebijakan dan strategi mencakup langkah-langkah, antara lain:

1. Menata sistem hukum nasional yang menyeluruh dan terpadu dengan merencanakan penciptaan, pembaharuan, dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan nasional yang belum ada maupun yang telah tidak sesuai lagi dengan perkembangan.

2. Meningkatkan koordinasi instansi terkait dan masyarakat dalam perencanaan hukum dan harmonisasi hukum serta senantiasa mengantisipasi perkembangan masyarakat dan iptek jauh ke depan.
3. Meningkatkan penyebarluasan hasil-hasil analisa evaluasi peraturan perundang-undangan, pengkajian hukum, penelitian hukum, naskah akademis, peraturan perundang-undangan, dan hasil-hasil pertemuan ilmiah, agar dapat dimanfaatkan dalam rangka perencanaan hukum pembentukan hukum dan kepentingan lainnya.
4. Memantapkan metode penyuluhan hukum dalam rangka pengembangan dan peningkatan kesadaran hukum masyarakat.
5. Meningkatkan sarana dan prasarana hukum.
6. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia baik tenaga perencana hukum, peneliti hukum, pustakawan hukum, pranata komputer, penyuluh hukum, dan sebagainya.

II. Sejarah JDIH

Keberadaan JDIH (Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum) dimulai sejak 1974 hingga sekarang. Berbagai upaya telah dilakukan guna mewujudkan JDIH sebagai suatu Sistem Dokumentasi dan Informasi Hukum yang dapat beroperasi secara Nasional bahkan Internasional. JDIH dibentuk sebagai salah satu pilar pembangunan bidang hukum dengan meningkatkan penyebarluasan peraturan perundang-undangan dan bahan dokumentasi hukum non-peraturan lainnya guna tercapainya pelaksanaan penegakan hukum dan kepastian hukum.

Seiring dengan perkembangan zaman, yang dimana teknologi modern banyak digunakan untuk mendukung maksimalisasi di dalam bekerja, JDIH memanfaatkan sistem ICT (*Information, Communication and Technology*) yang dimana sistem tersebut dapat memberikan harapan besar dan menjadi andalan sebagai sarana penyebarluasan informasi hukum bagi seluruh lapisan masyarakat dan potensial dalam membentuk "*knowledge base society*" yaitu menjadikan hukum sebagai acuan dasar masyarakat dan aparatur negara dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara di dalam penyelenggaraannya, sehingga terdapat korelasi yang kuat antara efektifitas penyampaian hukum dengan perilaku sosial dalam pemahaman hukum yang pada gilirannya akan meningkatkan kesadaran dan kepatuhan hukum. Komunikasi tidak saja harus dirancang lebih interaktif melalui sosialisai/penyuluhan hukum tapi juga harus dengan pengembangan sarana komunikasi dan infrastruktur informasi yang baik dan dapat diakses dengan mudah oleh berbagai kalangan masyarakat.

Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) adalah instansi Pemerintah yang bertugas melakukan pembinaan sistem hukum nasional secara terpadu dan komprehensif sejak dari perencanaan sampai dengan analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan. Hasil dari program dan kegiatan BPHN diarahkan untuk mewujudkan tujuan pembangunan hukum nasional yang meliputi pembangunan substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum.

BPHN merupakan kelanjutan dari Lembaga Pembinaan Hukum Nasional (LPHN) yang

dibentuk oleh Pemerintah pada tahun 1958 berdasarkan Keppres No.107 tanggal 30 Maret 1958. LPHN berkedudukan di Jakarta dan bertanggung jawab langsung kepada Perdana Menteri. Tugas LPHN adalah *membantu Pemerintah secara giat dan penuh daya cipta dalam lapangan hukum dengan tujuan mencapai suatu tata hukum nasional*. Pada Tahun 1961, berdasarkan Keppres No. 194 tahun 1961 (tanggal 6 Mei 1961) LPHN ditempatkan di lingkungan tugas Menteri Kehakiman. Tugasnya masih tetap untuk melaksanakan pembinaan hukum nasional sebagaimana dikehendaki oleh Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara No. II/MPRS/1960 dengan tujuan mencari suatu tata hukum nasional yang antara lain melakukan usaha menyiapkan rancangan peraturan perundang-undangan dan menyelenggarakan segala sesuatu yang diperlukan untuk menyusun peraturan perundang-undangan.

Pada saat Menteri Kehakiman dijabat oleh Prof.Dr. Mochtar Kusumaatmadja, S.H., pada tahun 1974, LPHN berubah menjadi Badan Pembinaan Hukum Nasional (Keppres No. 45 Tahun 1974 tanggal 26 Agustus 1974). Tugas BPHN adalah menyelenggarakan usaha-usaha meningkatkan dan menyempurnakan Pembinaan Hukum Nasional melalui antara lain mengadakan pembaharuan kodifikasi dan unifikasi hukum di bidang-bidang tertentu dengan memperhatikan kesadaran hukum dalam masyarakat. Sedangkan fungsinya meliputi: (a) membina penyelenggaraan pertemuan ilmiah bidang hukum; (b) membina penelitian dan pengembangan hukum nasional; (c) membina penyusunan naskah rancangan undang-undangan kodifikasi; dan (d) membina Pusat

Dokumentasi, Perpustakaan dan Publikasi Umum. Sejak saat itu pelaksanaan tugas dan fungsi BPHN di bidang pembinaan hukum nasional mengalami beberapa kali perubahan sesuai perkembangan dan dinamika kebutuhan hukum nasional.

Pada tahun 1981, organisasi dan tata kerja BPHN disempurnakan antara lain dengan menambah satu Pusat yaitu Pusat Penyuluhan Hukum (Pusluh), akan tetapi tiga tahun kemudian Pusluh dipindahkan dan dimasukkan ke dalam organisasi Direktorat Jenderal Hukum dan Perundang-undangan dengan nama Direktorat Penyuluhan Hukum. Sebagai gantinya, pada BPHN ditambahkan satu pusat baru yaitu Pusat Perancangan Peraturan Perundang-undangan. Perubahan ini terkait dengan adanya Keppres No. 15 Tahun 1984 tentang Organisasi Departemen tanggal 6 Mei 1984.

Sesuai Keputusan Presiden RI No. 32 Tahun 1988 yang pelaksanaannya melalui Kepmen Kehakiman No. M.02-PR.07.10 Tahun 1989 tanggal 30 Mei 1989 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Kehakiman, struktur organisasi BPHN mengalami perubahan: (a) Pusat Penelitian dan Pengembangan Hukum diubah menjadi Pusat Pembinaan Sistem dan Pranata Hukum Nasional; (b) Pusat Perencanaan Hukum diubah menjadi Pusat Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional (**Pusren**); dan (c) Dikembalikannya Pusat Perancangan Peraturan Perundang-undangan ke Direktorat Jenderal Hukum dan Perundang-undangan menjadi Direktorat Perundang-undangan. Berdasarkan Kepmen baru tersebut, BPHN mempunyai tugas melaksanakan penelitian, pengembangan, pembinaan hukum nasional yang meliputi

sistem dan pranata hukum, perencanaan dan pengembangan hukum serta dokumentasi hukum.

Namun pada tahun 1999, terjadi lagi perubahan struktur organisasi BPHN sebagai berikut: a) Pusat Pembinaan Sistem dan Pranata Hukum Nasional diubah menjadi Pusat Pembinaan Sistem Hukum Nasional; b) Pusat Dokumentasi Hukum diubah menjadi Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum; dan c) Dikembalikannya Direktorat Penyuluhan Hukum ke Badan Pembinaan Hukum Nasional menjadi Pusat Penyuluhan Hukum.

Perubahan organisasi dan tata kerja BPHN selanjutnya terjadi akibat pergantian nomenkelatur organisasi induk (Departemen Kehakiman). Tahun 2000 terjadi perubahan nama Departemen Kehakiman menjadi Departemen Hukum dan Perundang-undangan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Perundang-undangan No. M.03-PR.07.10 Tahun 2000. Tahun 2001, Departemen Hukum dan Perundang-undangan diubah menjadi Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia No. M.01-PR.07.10 Tahun 2001. Dan yang terakhir dengan terbentuknya Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana tercantum dalam Keppres RI tanggal 20 Oktober 2004 No. 187/M Tahun 2004 Departemen Kehakiman dan HAM RI diubah menjadi Departemen Hukum dan HAM RI.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. No. M.03-PR.07.10 Tahun 2005 BPHN mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengembangan hukum nasional dan memiliki fungsi:

1. Penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penelitian dan pengembangan sistem hukum nasional, perencanaan pembangunan hukum nasional, dokumentasi dan informasi hukum nasional serta penyuluhan hukum.
2. Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur di bidang pembinaan hukum nasional.
3. Koordinasi dan kerja sama di bidang penelitian dan pengembangan sistem hukum nasional, perencanaan pembangunan hukum nasional, dokumentasi dan informasi hukum nasional serta penyuluhan hukum.
4. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi.
5. Pelaksanaan urusan administrasi di lingkungan Badan.

III. Teknologi Informasi dan Komunikas.

Di zaman Era industri saat ini masih adanya kegiatan yang dibatasi dengan adanya ruang dan waktu. Namun dalam era informasi pembatas tersebut tidak ada lagi kegiatan tanpa batas ruang dan waktu.

Pengembangan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) dapat digunakan sebagai jejaring hukum, mengelola sistem informasi manajemen, berbagi pengetahuan hukum. Saat ini terjadi konvergensi teknologi, dimana terjadi gabungan/meleburnya media komputer, peralatan elektronik, dan telekomunikasi yang dapat dimanfaatkan dalam berbagai aktivitas, sehingga TIK dapat diartikan sebagai: 'Berbagai macam alat yang memiliki fungsi untuk menyimpan, memanipulasi, mengirimkan dan menerima informasi elektronik dalam bentuk digital.

Dari pengaruh pemanfaatan dan pengembangan TIK, Pemerintah memberikan dukungan berupa penyediaan infrastruktur, seperti 'Palapa Ring', Sarana Koneksi. Dalam hal tersebut pemerintah mempunyai kewajiban menyebarluaskan peraturan perundang-undangan kepada masyarakat dengan menggunakan TIK. Permasalahannya terletak pada bagaimana menyusun strukturnya agar dapat lebih efektif informasi diterima oleh masyarakat.

Pemanfaatan TIK dalam era demokrasi menciptakan ruang keikutsertaan masyarakat yang lebih luas:

- a. TIK memberikan kemudahan pada masyarakat dalam berperan serta. Teknologi web terkini dapat mengakomodasi partisipasi masyarakat di bidang hukum. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dari waktu ke waktu mengalami perkembangan yang sangat pesat. Sebelum tahun 50-an masih secara tradisional, tahun 50-an sampai dengan 70-an menggunakan surat dan teleks, tahun 70-an sampai dengan 90-an menggunakan telephone dan fax, dan tahun 90-an sampai dengan sekarang dan mendatang menggunakan ponsel, PC (*Personal Computer*) dan Internet.
- b. Dalam mengadakan komunikasi informasi memanfaatkan bermacam-macam media dari yang paling sederhana sampai yang canggih yaitu media tradisional (tatap muka, penyuluhan, pertunjukan rakyat, dan lain-lain), media elektronik (radio dan televisi), media cetak (majalah, Koran dan publikasi), media baru yaitu media maya (Koran *on-line*, majalah *on-line*).

- c. Berdasarkan statistik Indonesia saat ini penetrasi pengakses internet masih sangat sedikit dari jumlah penduduk 230 juta jiwa yang mengakses internet hanya 26,5 juta jiwa, jadi hanya 11.5 % dari jumlah penduduk.
- d. Internet sebagai informasi multimedia memiliki banyak kelebihan dibandingkan media masa lain, mudah, cepat, dan murah dengan jangkauan dunia. Mudah mengakses, memproduksi serta menyebarkannya. Gambarnya untuk mencapai 60 juta orang melalui radio butuh waktu 30 tahun, melalui televisi 15 tahun sedangkan melalui internet hanya butuh waktu 5 tahun.
- e. Komputer dimasa depan akan semakin bisa apa saja, tidak ada kendala tempat dan waktu. Perangkat akan semakin kompetitif dan bervariasi. Untuk akses ke internet tanpa perlu PC (*Personal Computer*), tapi dapat lewat PDA, laptop, handphone dan lain-lain.
- f. Hukum memerlukan adaptasi untuk mengikuti teknologi informasi dan komunikasi, terlebih dengan adanya Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik, mau tidak mau teknologi informasi dan komunikasi harus dikuasai oleh orang-orang yang berkecimpung di bidang hukum.
- g. Era globalisasi merupakan suatu kondisi dimana suatu arus informasi menjadi unsur yang sangat dominan.
- h. Arus informasi tidak melihat batas wilayah administratif maupun bangsa.
- i. Informasi publik bersifat terbuka dan dapat diakses oleh setiap pengguna.

j. Landasan hukum pemanfaatan TIK tersebut sebagaimana diatur; Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik; Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. k. Tujuan pemanfaatan dari TIK adalah: 1. Menyebarluaskan rencana pembuatan, program dan proses pengambilan keputusan serta alasan kebijakan publik; 2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang mengamanatkan bahwa setiap informasi publik harus dapat diperoleh dengan cepat dan tepat waktu, biaya ringan dan cara sederhana. 3. Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan publik untuk menghasilkan layanan informasi yang berkualitas. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya kemajuan dalam bidang telekomunikasi, informasi dan komputer yang dimana perkembangan tersebut membawa dampak perubahan yang sangat mendasar dalam pembentukan pola dan perilaku masyarakat, sehingga manusia sudah sangat tergantung pada penggunaan kecanggihan teknologi informasi. Untuk itu pemerintah perlu mengantisipasi dan mewaspadai melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan Siskum secara elektronik dan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik sangat penting sebagai landasan hukum berkaitan dengan hak setiap orang untuk memperoleh informasi, kewajiban badan publik menyediakan dan melayani permintaan	informasi secara cepat, tepat waktu, biaya ringan/proporsional dan cara sederhana, kewajiban badan publik untuk membenahi sistem dokumentasi dan pelayanan informasi. Biro Hukum mempunyai tugas pokok: membina dan mengembangkan system penyebarluasan, membina dan mengembangkan system penemuan kembali, membina dan mengembangkan sosialisasi dan informasi produk-produk hukum kepada aparaturnya dan masyarakat, serta berfungsi sebagai : Pusat Informasi Hukum; Pusat Penyimpanan bahan dokumentasi hukum; Pusat Konsultasi pelaksanaan dan pengembangan JDIH; Koordinator hubungan kerja antar anggota; Melakukan pembinaan Dengan adanya JDIH memberikan kemudahan untuk menemukan berbagai peraturan perundang-undangan yang dibutuhkan dalam kegiatan belajar mengajar. Memberikan kemudahan untuk menemukan bahan-bahan hukum primer yang diperlukan dalam kegiatan penelitian hukum normatif. JDIH membantu menyediakan bahan-bahan hukum yang diperlukan dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan hukum, dimana BPHN sebagai Pusat Jaringan dalam membina dan mengembangkan JDI Hukum Nasional tergambar dari berbagai kebijakan yang ditempuh dan kegiatan yang dilaksanakan dengan: a. Menetapkan Pola Kerja JDIH : menetapkan landasan kerja yang meliputi aspek Organisasi dan Metoda; Personalia dan Diklat; Koleksi dan Teknis; Sarana dan Prasarana serta Mekanisme dan Otomasi termasuk
---	--

pembuatan berbagai Modul teknik pengelolaan dan system temu kembali yang telah dibaku seragamkan.

- b. Memanfaatkan Teknologi Informasi :melakukan Komputerisasi Hukum sejak tahun 1985 dan memanfaatkan TIK sesuai dengan Perkembangan Teknologi pada masanya
- c. Melakukan Revitalisasi untuk memacu JDI Hukum: membangun Portal situs web bphn.go.id sebagai rujukan informasi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dokumentasi peraturan yang pernah dikeluarkan serta meningkatkan koordinasi antara Pusat-Anggota Jaringan dengan meningkatkan substansi hukum dan perluasan jaringan seluruh wilayah nusantara dan internasional.
- d. Membangun Sumatera On-line sebagai "pilot project" infrastruktur Jaringan ICT Regional JDIH Hukum yaitu pembangunan sistem informasi yang memuat produk hukum seluruh wilayah Sumatera berbasis web yang dapat diakses melalui jaringan internet.
- e. Pelaksanaan UU ITE dan UU KIP sebagai kewajiban sebagai penyelenggara Negara untuk menyediakan sarana dan prasarana agar informasi hukum dapat disajikan dengan mudah, lengkap dan mutakhir.

Adanya Kebijakan pemanfaatan ICT dalam pengelolaan JDIH di era globalisasi adalah sangat tepat dan masih harus ditingkatkan karena perkembangan TIK masih terus berlangsung dan dapat terus dioptimalkan dan merupakan proses yang berkelanjutan untuk menjamin kesinambungan keberadaan JDIH sebagai pilar pembangunan hukum harus dikelola dengan menggunakan

Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk meningkatkan akses terhadap hukum bagi para pengguna. Dengan adanya kemudahan akses terhadap aturan hukum dapat menciptakan suatu masyarakat cerdas hukum yang memahami hukum secara komprehensif terutama menyangkut hak dan kewajibannya. Masyarakat cerdas hukum dapat menjadi alat kontrol bagi para penyelenggara negara dengan mengawasi aparatur negara dan penegak hukum dalam menjalankan roda pemerintahan untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan sehingga tercipta pemerintahan yang bersih, transparan dan akuntabel. Dokumentasi hukum perlu dilengkapi dengan dokumentasi proses dari gagasan awal yang dirumuskan dalam Naskah Akademis hingga dikeluarkannya aturan hukum dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Gagasan untuk mendirikan Musium Hukum di Perpustakaan BPHN dengan memanfaatkan koleksi peraturan perundang-undangan sejak masa Hindia Belanda hingga sekarang. Sebagai upaya untuk menyediakan akses informasi hukum yang efektif bagi semua lapisan masyarakat mengantisipasi berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik serta menyediakan dokumen dan informasi hukum bagi stake holder pembangunan hukum mewujudkan sistem dan politik hukum nasional, maka semua Anggota Jaringan perlu merevitalisasi program aplikasi penyediaan content database/server/web site, menyediakan metadata yang dapat ditelusuri dengan mesin pencari (searching engine) seperti google.

Untuk itu Pertemuan Berkala Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum ini merekomendasikan agar Semua anggota JDIH harus berupaya membangun website dimana Pusat Jaringan (Pusdok-BPHN) menyediakan Template/Aplikasi dengan standar minimal pengelolaan JDIH berupa Pola Standar Pembuatan Website JDIH berbasis web untuk digunakan Anggota Jaringan sebagai langkah awal. Bagi Anggota Jaringan yang telah maju dalam pengelolaan website dapat melaporkan alamat websitenya ke Pusat Jaringan (PUSDOK-BPHN) untuk dilakukan "link" dan "hyperlink" ke portal situs web bphn.go.id yang telah direkonstruksi dengan tampilan baru. Sedangkan bagi Anggota Jaringan yang baru mulai membangun website dapat menggunakan "templete dasar"/Aplikasi pengelolaan website JDIH berupa Pola Standar pembuatan website JDIH. Pusat jaringan juga menyediakan open source pangkalan data bibliografi peraturan, monografi; dan putusan pengadilan. Konten website JDIH diisi dengan metadata/database bibliografi peraturan yang dikeluarkan oleh masing-masing instansi induknya dan monografi keputusaaan hasil koleksinya untuk mempermudah penemuan kembali dengan search engine yang umum seperti google, yahoo dll, dan bagi Anggota Jaringan yang telah membuat website agar mendaftarkan alamat websitenya ke Pusat Jaringan untuk di link ke portal situs web bphn.go.id sebagai sarana pendayagunaan bersama peraturan perundangan dan penyajian informasi hukum yang cepat mudah dan akurat dan menjadikan BPHN sebagai pusat rujukan peraturan yang berlaku di Indonesia.

III. Peranan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terkhusus kemajuan dalam bidang telekomunikasi, informasi dan komputer membawa perubahan yang sangat mendasar dalam pembentukan pola dan perilaku masyarakat, sehingga manusia sudah sangat tergantung pada penggunaan kecanggihan teknologi informasi. Untuk itu perlu diantisipasi dan diwaspadai.

Dalam hal ini, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan Siskum secara elektronik.

Informasi elektronik adalah satu atau sekumpulan data elektronik, termasuk tetapi tidak terbatas pada tulisan, suara, gambar, peta rancangan, foto, *elektronik data interchange (EDI)*, surat elektronik (*elecktornic mail*), telegram, teleks, *telecopy*, atau sejenisnya, huruh, tanda, angka, kode akses, simbol, atau perforasiyang telah diolah yang memiliki arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya. Disamping itu informasi elektronik harus didukung dengan teknologi informasi yang memadai untuk menggunakan, menyiapkan, mengumpulkan, menyimpan, memproses, megumumkan, menganalisis, dan/atau didengar melalui komputer atau sejenisnya, yang dapat dilihat, ditampilkan, dan/atau didengar melalui komputer atau sistem elektronik, termasuk tetapi tidak terbatas pada

tulisan, suara, gambar, peta, rancangan, foto, atau sejenisnya, huruf, tanda, angka, kode akses, simbol, atau perforasi yang memiliki makna atau arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya, begitupun dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik sangat penting sebagai landasan hukum berkaitan dengan hak setiap orang untuk memperoleh informasi, kewajiban badan publik menyediakan dan melayani permintaan informasi secara cepat, tepat waktu, biaya ringan/proporsional dan cara sederhana, kewajiban badan publik untuk membenahi sistem dokumentasi dan pelayanan informasi.

Terkait dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Informasi Publik, di dalam BAB IV mengenai informasi yang disediakan dan diumumkan dimana setiap badan publik wajib mengumumkan informasi publik secara berkala, mengumumkan secara serta-merta suatu informasi yang dapat mengancam hajat hidup orang banyak dan ketertiban umum, serta wajib menyediakan informasi publik setiap saat.

Cita-cita Negara hukum Indonesia itu harus dilihat dalam satu kesatuan sistem, mulai dari pembangunan (the development of law and legal system), pelaksanaan (the administrative law), sampai ke penegakannya dalam praktik (the enforcement of the law). Hukum haruslah berisi keadilan, dan keadilan itu sendiri tidak akan dapat ditegakkan tanpa tertatanya hukum itu sendiri sebagai satu kesatuan system yang perlu diperbaharui dan dimantapkan keberadaannya. Penegakan hukum itu sendiri sangat penting artinya dalam system demokrasi yang di bangun.

Demokrasi tanpa 'rule of law', tidak akan menghasilkan apa-apa kecuali kebebasan-kebebasan yang tidak beraturan dan tanpa makna. Pada pokoknya, demokrasi dimana saja selalu memberi dan membuka ruang kebebasan (freedom) yang menjadi impian setiap orang. Namun, kebebasan yang tidak diimbangi oleh aturan atau dilandasi oleh peraturan, akan menimbulkan ketidakaturan dan ketidakpastian (uncertainty) yang justru akan memakan dan memusnahkan kebebasan itu sendiri. Karena itu, demokrasi harus diimbangi oleh 'rule of law'.

Tegaknya 'rule of law' itu juga tergantung kepada sejauhmana peradilan sebagai pilar utamanya dapat dipercaya atau tidak. Selama peradilan tidak dapat dipercaya, maka selama itu pula 'rule of law' dalam arti 'rule of just law' dapat benar-benar tegak. Dengan perkataan lain, demokrasi harus diimbangi oleh 'rule of law'. Untuk menjamin agar peradilan dan sistem peradilan dapat diandalkan karena terpercaya dan dapat dipercaya, tentunya diperlukan banyak faktor pendukung. Diantaranya adalah:

1. Bahwa sistem informasi dan administrasinya harus menunjang.
2. Sumber daya manusia yang ada di balik sistem informasi dan administrasi itu dapat diandalkan.
3. Pola kepemimpinan dan pengelolaan dapat dijadikan teladan dalam menggerakannya roda organisasi yang efektif, efisien, dan transparan.

Apabila hukum dan peradilan di Indonesia dilihat sebagai suatu sistem, ada lima faktor yang menjadi penentu, bukan hanya tiga komponen seperti yang sering dikaitkan

dengan pendapat Lawrence Friedman (substansi, struktur, dan kultur). Kelimanya adalah:

1. Faktor substansi hukumnya yang tercermin dalam pelbagai peraturan perundang-undangan yang seharusnya bersifat harmonis satu sama lain.
2. Faktor kelembagaan hukumnya yang seharusnya tidak bersifat tumpang tindih satu sama lain.
3. Faktor kualitas sumber daya manusia yang membuat, melaksanakan dan menegakkan peraturan perundang-undangan itu dalam semua institusi yang terkait.
4. Faktor sistem informasi hukum yang lengkap dan sistem administrasi yang efisien, terbuka, dan transparan.
5. Faktir kultur dan kepemimpinan hukum yang dapat dijadikan teladan dalam menggerakkan bekerjanya hukum dalam dan melalui lembaga-lembaga hukum terkait.

Dari kelima aspek tersebut, yang relevan dibahas adalah yang keempat, yaitu faktor sistem informasi hukum dan administrasi hukum. Kedua sarjana hukum sendiri. Apalagi, jika orang membicarakan soal sistem hukum, selalu saja dijadikan rujukan adalah pendapat Lawrence Friedman yang tidak banyak relevansinya dengan kebutuhan praktis kita dalam membangun dan menegakkan prinsip negara hukum Indonesia. Lebih-lebih pendapat Friedman itu sendiri juga banyak disalahpahami oleh para sarjana hukum Indonesia, sehingga kegunaan praktisnya menjadi berkurang. Yang ditetapkan oleh Friedman sebagai sarjana ilmu sosial dalam teorinya itu sebenarnya adalah peranan kultur hukum yang menurutnya paling pokok dalam setiap sistmen hukum.

Oleh karena itu, pemahaman mengenai sistem hukum hendaklah mengutamakan peranan budaya hukum itu.

Namun demikian, pada kenyataan bahwa budaya hukum itu sangat dominan pengaruhnya. Yang penting adalah bagaimana hukum dan teknologi informasi dapat menampung nilai-nilai normatif yang hidup dalam masyarakat, dan bagaimana hukum dan teknologi informasi dapat mendorong dan memberi arah agar kultur hukum itu menyesuaikan diri dengan idealistis yang hendak dicapai oleh peraturan perundang-undangan yang diberlakukan, sehingga hidup di zaman yang sangat mengandalkan penguasaan informasi yang sebanyak-banyaknya, seluas-luasnya, sedalam atau sedetil-detilnya, setepat-tepatnya, dan secepat-cepatnya. Informasi yang cepat, akurat, luas, abnyak, dan mendalam atau mendetil merupakan kunci dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

Di lingkungan negara 'civil law' maupun 'common law', banyak sekali norma-norma peraturan yang diciptakan oleh umat manusia. Kalau pun sebagai akibat liberalisme baru atau neo-liberalisme, peranan negara menjadi semakin berkurang – termasuk dalam terciptakan regulasi – yaitu disebabkan adanya kebijakan deregulasi dan debirokratisasi di seluruh dunia, namun yang berubah hanyalah aktor pembuat regulasi, yaitu dari neraga ke swasta, bukan mengurangi jumlah regulasi itu sama sekali. Sebagaimana diketahui bahwa, secara garis besar di dunia kini meskipun dikenal ada lima sistem hukum, yaitu: civil law (continental), common law (anglo saxon), islamic law, dan sistem hukum adat, tetapi sesungguhnya hanya ada dua sistem hukum

yang dominan dipakai di dunia internasional, yaitu sistem hukum common law dan civil law.

Ada perbedaan yang sangat mendasar antara sistem hukum continental (eropa) dan sistem hukum anglo saxon. Pada sistem hukum continental, filosofinya tampak pada sifat-sifatnya yang represif, yang senantiasa cenderung melindungi yang berkuasa.

Perbedaan mendasar anglo saxon dengan continental terletak pada perangkat hukum yang dipakai dan sistem politik yang digunakan. Sistem anglo saxon adalah sistem hukum yang didasarkan pada yurisprudensi, yaitu keputusan-keputusan hakim terdahulu yang kemudian menjadi dasar putusan hakim-hakim selanjutnya, sedangkan sistem hukum continental adalah sistem hukum yang didasarkan pada kumpulan perundang-undangan yang menyeluruh dan sistematis, yang dikenal sebagai hukum yang mengatur hampir semua aspek kehidupan. Teori mengatakan bahwa civil law berpusat pada undang-undang dan peraturan. Undang-undang menjadi pusat utama dari civil law, atau dianggap sebagai jantung civil law. Namun dalam perkembangannya civil law juga telah menjadikan putusan pengadilan sebagai sumber hukum, dimana Indonesia salah satunya yang menganut sistem hukum tersebut.

Dengan pengalaman krisis yang multidimensi sekarang ini, bukankah sudah tiba waktunya untuk memikirkan secara serius, untuk mengalihkan sistem hukum continental kita ke hukum anglo saxon bagi sistem hukum Indonesia baru di masa mendatang.

Dari abad ke abad umat manusia terus memproduksi peraturan atau norma hukum baru yang akhirnya berakumulasi menjadi sangat banyak dan kompleks.

Semakin banyak dan kompleks aneka peraturan atau norma hukum itu, makin sulit pula informasi tentang hukum dikuasai dan di pahami oleh setiap orang. Padahal, dalam teori fiksi hukum berlaku maxis yang menganggap setiap orang sudah tahu hukum. Semua instrumen dan mekanisme publikasi hukum seperti melalui Lembaran Negara, Tambahan Lembaran Negara, dan Berita Negara diwarisin dari masa lalu tanpa evaluasi mengenai efektifitasnya. Yang mengentahui apakah sesuatu peraturan sudah diundangkan dalam Lembaran Negara atau belum adalah kalangan yang sangat terbatas. Belum lagi jika dikaitkan dengan perbedaan perlakuan antara naskah UU dengan naskah Penjelasan UU yang ditetapkan dalam dokumen yang berbeda. UU dalam Lembaran Negara, sedangkan Penjelasan UU dalam Tambahan Lembaran Negara yang terpisah. Padahal, pembahasan Penjelasan UU itu di DPR dilakukan dalam satu paket yang terintegrasi.

Semua ini terjadi karena semua orang terlena hanya meneruskan saja kebiasaan lama yang sebenarnya sudah harus diadakan perubahan. Dulu di negara Belanda, kedua dokumen itu memang dipisahkan karena hanya UU yang dibuat oleh parlemen, sedangkan Penjetasannya (memorie van Toelichting) dibuat oleh Kantor Perdana Menteri atau oleh Pemerintah.

Karena itu, dibedakan antara Staatsblad dengan Bijblad. Tetapi ketika diteruskan oleh Pemerintah Indonesia merdeka, keduanya sampai sekarang tetap ditempatkan terpisah antara Lembaran Negara dan Tambahan Lembaran Negara.

Untuk mengatasi semua ini, kita dapat memanfaatkan jasa teknologi informasi dan komunikasi modern. Melalui ICT, kita dapat melakukan modernisasi manajemen pembuatan, pelaksanaan, dan penegakan hukum nasional. Demikian pula khususnya, dalam proses peradilan dan penegakan hukum kita juga dapat melakukan modernisasi yang sungguh-sungguh.

Ada empat jenis dokumen yang berisi norma hukum, yaitu (i) peraturan perundang-undangan (*regels*), (ii) keputusan-keputusan pejabat tata usaha (*beschikking*) negara, (iii) Putusan-putusan peradilan, dan (iv) aturan-aturan kebijakan (*beleids-regels*). Semua dokumen tersebut milik publik, bukan milik orang atau pejabat yang membuat, menandatangani, atau mengesahkannya.

Demikian pula vonis pengadilan, mulai dari putusan Mahkamah Konstitusi, Mahkamah Agung, sampai ke Pengadilan Tingkat Satu di seluruh Indonesia, baik yang berkenaan dengan perkara pidana, perdata, ataupun tata usaha Negara semuanya milik publik. Salinan putusan-putusan itu sudah harus diserahkan kepada pihak-pihak yang bersangkutan segera setelah putusan itu diucapkan atau dibacakan, sehingga terhindar dari kemungkinan dilakukannya perubahan lagi sesudah putusan itu mengikat secara hukum.

Begitu juga dengan aturan kebijakan, pada pokoknya juga harus terbuka untuk diketahui oleh semua orang. Kebijakan pemerintah adalah kebijakan untuk umum. Karena itu, jika ada aturan-aturan yang diperkenalkan dalam kerangka kebijakan itu, semua orang terkait berhak untuk tahu dan mendapatkan akses yang sama cepat dan mudah untuk mengetahuinya. Informasi tentang kebijakan tentang peraturan, tentang keputusan, dan tentang putusan (*vonis*) tidak boleh diperjual-belikan oleh petugas yang dapat memperburuk citra dan kinerja administrasi hukum di lingkungan lembaga-lembaga yang terkait.

IV. Penutup

Dari uraian tersebut di atas, bahwa jaringan dokumentasi informasi dan hukum merupakan suatu system yang sangat kreatif, cepat, actual, dan terpercaya serta transparan. Di zaman serba komputerisasi seperti ini, sebenarnya banyak yang bisa didapati dengan menggunakan apa yang sudah ditawarkan, dalam hal ini adalah website yang dibangun oleh BPHN sebagai jejaring antara instansi-instansi pemerintah baik yang ada di pusat maupun di daerah yang ingin mendapatkan informasi tentang produk-produk hukum dan juga masyarakat luas yang ingin mendapatkannya.

Kita ketahui bersama, bahwa setelah Indonesia merdeka semua produk-produk hukum di umumkan atau disebarluaskan melalui media-media yang ada seperti, televisi, radio, majalah, Koran atau melalui lembaran

negara, berita Negara dan sebagainya. Namun itu semua masih kurang, dalam artian tidak semua masyarakat tahu mengenai produk-produk hukum yang dihasilkan oleh pemerintah. Kemudian pemerintah berinisiatif untuk mencapai suatu tatanan hukum nasional melalui Badan Pembinaan Hukum Nasional dengan memanfaatkan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum guna memudahkan untuk semua orang dapat mengakses data terutama mengenai produk-produk hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah, juga mengenai hasil-hasil putusan pengadilan. Hal ini sesuai dengan Negara Indonesia yang menganut paham civil law (system hukum continental) yang dimana system hukum tersebut didasarkan pada kumpulan-kumpulan perundang-undangan yang menyeluruh.

Meskipun telah mengalami perbedaan berulang-ulang kali mengenai tugas dan fungsi BPHN tetapi tetap tugas utama BPHN melaksanakan kewajibannya sebagai pusat dokumentasi hukum dengan menetapkan sasaran oembangunan hukum dalam RPJM 2004-2009, yang menetapkan kebijakan dan strategi yang salah satunya adalah meningkatkan koordinasi instansi terkait dan masyarakat dalam perencanaan hukum dan harmonisasi hukum serta senantiasa mengantisipasi perkembangan masyarakat dan IPTEK jauh ke depan.

Melalui tulisan ini dapat dilihat upaya untuk lebih memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 7 Keppres No. 91 tahun 1999 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional. Sampai saat ini, BPHN dalam kedudukannya sebagai Pusat Jaringan melalui berbagai kebijakan dan kegiatan yang dilakukan pada masa yang akan datang terus berupaya membina dan mengembangkan JDIH, sehingga dapat menyebarluaskan informasi hukum dengan

memanfaatkan TIK. Pemanfaatan teknologi dan komunikasi dalam pengelolaan JDIH di era globalisasi ini adalah sangat tepat.

Jika JDIH anggota jaringan telah melakukan link ke portal situs bphn.go.id, fungsi BPHN sebagai pusat rujukan penyajian dokumentasi dan informasi hukum serta coordinator dapat dilaksanakan. Namun demikian keberhasilan pengoperasian JDIH sangat bergantung kepada keaktifan kerja sama antara pusat dan anggota jaringan, sehingga diharapkan dapat membangun simpul-simpul informasi berupa basis elektronik dengan format pangkalan data dan komunikasi standar, yang pada gilirannya dapat mewujudkan Sistem Informasi Hukum Nasional yang terpadu dan berbasis internet.

Dalam mendukung pelaksanaan tugas pimpinan departemen dan unit-unit gterkait di lingkungan departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan kebutuhan hukum dan peraturan perundang-undangan yang diperlukan, diharapkan partisipasi Depnakertrans dapat melaksanakan pengelolaan JDIH berbasis jaringan internet terutama agar lebih memudahkan segala sesuatunya dan tidak lagi dengan cara yang manual, seperti membuat kartu catalog utama dan catalog subjek sebagai sarana penemuan kembali dokumen-dokumen peraturan perundang-undangan.

Diharapkan melalui JDIH di lingkungan Depnakertrans berfungsi sebagai sarana penyedia bahan dokumentasi hukum dan informasi peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dapat diakses melalui situs web JDIH Depnakertrans. Pengelolaan JDIH depnakertrans harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab mengingat hal tersebut merupakan indicator kinerja utama Biro Hukum.***

Dinamika Ketentuan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (III)

Oleh : Kadino, BS, UK

Sistem Pengadaan Jasa Konsultansi	Metode Pemilihan Pemilihan Jasa Konsultansi
Persiapan Pelaksanaan Pemilihan Jasa Konsultansi	
Pengguna barang/jasa (PPK) menyusun KAK (Kerangka Acuan Kerja, <i>TOR/Term of Reference</i>) dan menunjuk Panitia pengadaan /Pejabat Pengadaan. Kemudian Panitia /Pejabat Pengadaan <u>menyusun</u> harga perkiraan sendiri (HPS, <i>owner estimate</i>, OE) dan <i>dokumen pemilihan penyedia jasa konsultansi</i> ("RKS")⁹⁸.	Pemilihan penyedia jasa konsultansi pada prinsipnya harus dilakukan melalui Seleksi Umum. Dalam keadaan tertentu pemilihan penyedia jasa konsultansi dapat dilakukan melalui Seleksi Terbatas, Seleksi Langsung atau Penunjukan Langsung¹⁰⁰.
Dokumen pemilihan penyedia jasa konsultansi, meliputi :	SELEKSI UMUM
- KAK, - Syarat administrasi; - Syarat teknis; - Syarat keuangan; - Metode pemilihan penyedia jasa konsultans, - metode penyampaian dokumen penawaran (satu sampul, dua sampul, dua tahap) - metode evaluasi penawaran, dan - jenis kontrak yang akan digunakan⁹⁹.	Seleksi Umum adalah merupakan metode pemilihan penyedia jasa konsultansi yang daftar pendek pesetanya dipilih melalui <u>proses prakualifikasi</u> yang diumumkan secara luas sekurang-kurangnya di satu surat kabar nasional dan/atau satu surat kabar propinsi. Pengumuman pemilihan penyedia jasa konsultansi harus dapat memberikan informasi kepada masyarakat luas, terutama penyedia jasa konsultansi di daerah setempat maupun di daerah lainnya. Dan pengumuman pemilihan penyedia jasa konsultansi tersebut, selain diumumkan di surat kabar nasional / propinsi, diupayakan pula untuk diumumkan di <i>website</i> pengadaan nasional¹⁰¹.

⁹⁸ Pasal 21 ayat (1) dan (2) Keppres 80/2003

⁹⁹ Pasal 21 ayat (2) Keppres 80/2003

¹⁰⁰ Pasal 22 ayat (1) Keppres 80/2003

¹⁰¹ Pasal 22 ayat (2) dan Penjelasan Keppres 80/2003 jo Perpres 08/2006

SELEKSI TERBATAS

Seleksi Terbatas merupakan metode pemilihan penyedia jasa konsultansi untuk pekerjaan yang kompleks dan diyakoni jumlah penyedia jasa yang mampu melaksanakan pekerjaan tersebut jumlahnya terbatas, dan diumumkan secara luas sekurang-kurangnya di satu surat kabar nasional dan/atau satu surat kabar propinsi dengan mencantumkan penyedia jasa yang mampu guna memberi kesempatan kepada penyedia jasa lainnya yang memenuhi kualifikasi¹⁰².

SELEKSI LANGSUNG

Dalam hal metode *Seleksi Umum* atau *Seleksi Terbatas* dinilai tidak efisien dari segi biaya seleksi, maka pemilihan penyedia jasa konsultansi dapat dilakukan dengan Seleksi Langsung. **Seleksi Langsung** adalah metode pemilihan penyedia jasa konsultansi yang daftar pendek pesertanya ditentukan melalui proses prakualifikasi terhadap penyedia jasa konsultansi yang dipilih langsung dan diumumkan sekurang-kurangnya di papan pengumuman resmi untuk penerangan umum atau media elektronik (dan diupayakan diumumkan di website pengadaan nasional)¹⁰³.

PENUNJUKAN LANGSUNG

Dalam keadaan tertentu dan keadaan khusus, pemilihan penyedia jasa konsultansi dapat dilakukan dengan menunjuk satu penyedia jasa konsultansi (**Penunjukan Langsung**) yang memenuhi kualifikasi dan dilakukan negosiasi, baik dari segi teknis maupun biaya sehingga diperoleh biaya yang wajar dan secara teknis dapat dipertanggung-jawabkan¹⁰⁴.

Yang dimaksud dalam *keadaan tertentu* dan *keadaan khusus* adalah¹⁰⁵ :

- penanganan darurat untuk pertahanan negara, keamanan dan keselamatan masyarakat yang pelaksanaan pekerjaannya tidak dapat ditunda atau harus dilakukan segera; dan/atau
- penyedia jasa tunggal (*agen tunggal*); dan/atau
- pekerjaan yang perlu dirahasiakan yang menyangkut pertahanan dan keamanan negara yang ditetapkan oleh Presiden; dan/atau
- pekerjaan yang berskala kecil, dengan ketentuan :
 - untuk keperluan sendiri;
 - mempunyai resiko kecil;

¹⁰² Pasal 22 ayat (3) Keppres 80/2003 jo Perpres 08/2006

¹⁰³ ²⁸ Pasal 22 ayat (4) Keppres 80/2003 jo Perpres 08/2006

¹⁰⁴ Pasal 22 ayat (5) Keppres 80/2003

¹⁰⁵ Penjelasan Pasal 22 ayat (5) Keppres 80/2003.

- menggunakan teknologi sederhana; - dilakukan oleh penyedia jasa (dari usaha orang-perorangan dan badan usaha kecil (UKM); dan/atau - bernilai sampai dengan Rp 50.000.000,- (limapuluh juta rupiah); dan/atau e. pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh pemegang hak paten atau pihak yang telah mendapat izin; dan/atau f. pekerjaan yang memerlukan penyelesaian secara cepat dalam rangka <u>pengembalian kekayaan negara</u> yang penanganannya dilakukan secara khusus berdasarkan peraturan perundang-undangan. pekerjaan yang memerlukan penyelesaian secara cepat tersebut, adalah pekerjaan yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepada Pemerintah oleh Badan Khusus yang dibentuk <u>dalam rangka penyehatan perbankan</u> sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang mengenai Perbankan¹⁰⁶, termasuk penilaian pertanggung-jawaban badan khusus dimaksud; dan/atau g. Pekerjaan yang memerlukan penyelesaian secara cepat dalam rangka rehabilitasi dan rekonstruksi di Propinsi NAD dan Kabupaten Nias Sumatera Utara, yang dilaksanakan oleh BRR	Wilayah, dan Kehidupan Masyarakat Provinsi NAD dan Kepulauan Nias, Propinsi Sumatera Utara. Pekerjaan yang memerlukan secara cepat tersebut (rehabilitasi dan rekonstruksi), adalah pekerjaan desain dan perencanaan yang waktu pelaksanaannya dilakukan sebelum 1 Juli 2006. Metode Penyampaian Dokumen Penawaran Jasa Konsultansi Dalam pemilihan penyedia jasa konsultansi, dapat dipilih salah satu dari 3 (tiga) metode penyampaian dokumen penawaran berdasarkan jenis jasa konsultansi yang akan diadakan dan harus dicantumkan dalam dokumen seleksi. Metode penyampaian dokumen penawaran jasa konsultansi meliputi metode satu sampul, metode dua sampul dan metode dua tahap (lihat penjelasan metode penyampaian dokumen penawaran sebagaimana tersebut di atas). • Metode satu sampul, hanya untuk pengadaan jasa konsultansi dengan metode evaluasi penunjukan langsung; • Metode dua sampul, untuk pengadaan jasa konsultansi dengan metode evaluasi selain penunjukan langsung;
---	---

¹⁰⁶ Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998.

- Metode dua tahap, hanya digunakan untuk pengadaan jasa konsultasi yang bersifat kompleks dan biayanya relatif besar yang menggunakan metoda evaluasi kualitas¹⁰⁷;

Metode Evaluasi Penawaran Jasa Konsultasi

Dalam pemilihan penyedia jasa konsultasi dapat dipilih salah satu dari 5 (lima) metode evaluasi penawaran berdasarkan jenis jasa konsultasi yang akan diadakan dan harus dicantumkan dalam dokumen seleksi, yaitu¹⁰⁸:

- a. metoda evaluasi kualitas;
- b. metoda evaluasi kualitas dan biaya;
- c. metoda evaluasi pagu anggaran;
- d. metoda evaluasi biaya terendah;
- e. metoda evaluasi penunjukan langsung;

METODA EVALUASI KUALITAS

Metoda Evaluasi Kualitas adalah evaluasi penawaran jasa konsultasi berdasarkan kualitas penawaran teknis terbaik, dilanjutkan dengan *klarifikasi* dan *negosiasi teknis* serta (*negosiasi*) *biaya*¹⁰⁹.

METODA EVALUASI KUALITAS

Metoda Evaluasi Kualitas dan Biaya adalah evaluasi pengadaan jasa konsultasi berdasarkan nilai kombinasi terbaik (dari) *penawran teknis* dan *biaya terkoreksi*, dilanjutkan dengan *klarifikasi* dan *negosiasi teknis* serta (*negosiasi*) *biaya*.

Pada prinsipnya harga satuan tidak dapat dinegosiasikan, kecuali untuk *biaya langsung non-personil* yang dapat diganti (*reimbursable at cost*) atau *biaya langsung personil* yang dinilai tidak wajar¹¹⁰.

METODA EVALUASI PAGU ANGGARAN

Metoda Evaluasi Pagu Anggaran adalah evaluasi pengadaan jasa konsultasi berdasarkan kualitas penawaran teknis terbaik dari *peserta yang penawaran biaya terkoreksinya* lebih kecil atau sama dengan pagu anggaran, dilanjutkan dengan *klarifikasi* dan *negosiasi teknis* serta (*negosiasi*) *biaya*.¹¹¹

METODA EVALUASI BIAYA TERENDAH

Metoda Evaluasi Biaya Terendah adalah evaluasi pengadaan jasa konsultasi yang berdasarkan penawaran biaya terkoreksinya terendah dari konsultan yang nilai *penawaran teknisnya* di atas ambang batas persyaratan teknis yang ditentukan, dilanjutkan dengan *klarifikasi* dan *negosiasi teknis* serta (*negosiasi*) *biaya*.¹¹²

¹⁰⁷ Pasal 23 ayat (1) dan ayat (2) serta Penjelasannya, Keppres 80/2003.

¹⁰⁸ Pasal 24 ayat (1) Keppres 80/2003.

¹⁰⁹ Pasal 24 ayat (2) Keppres 80/2003.

¹¹⁰ Pasal 24 ayat (3) dan Penjelasannya Keppres 80/2003.

¹¹¹ Pasal 24 ayat (4) Keppres 80/2003.

¹¹² Pasal 24 ayat (5) Keppres 80/2003.

METODA EVALUASI PENUNJUKAN LANGSUNG	Metoda Evaluasi Kualitas dengan Metoda Dua Sampul
Metoda Evaluasi Penunjukan Langsung adalah evaluasi terhadap <u>hanya satu</u> penawaran jasa konsultasi berdasarkan kualitas teknis yang dapat dipertanggung-jawabkan dan biaya yang wajar, setelah dilakukan <i>klarifikasi</i> dan <i>negosiasi teknis</i> serta (<i>negosiasi</i>) <i>biaya</i>.¹¹³.	1. pengumuman Prakualifikasi; 2. pengambilan dokumen (<u>pr</u>kualifikasi) 3. pemasukan dokumen (<u>pr</u>kualifikasi) 4. evaluasi <u>pr</u>kualifikasi; 5. penetapan hasil prakualifikasi 6. pengumuman hasil prakualifikasi; 7. masa sanggah prakualifikasi; 8. undangan kepada konsultan yang masuk daftar pendek; 9. pengambilan dokumen seleksi umum; 10. penjelasan, <i>aanwijzing</i>; 11. penyusunan BA penjelasan dokumen seleksi dan perubahannya; 12. pemasukan penawaran; 13. pembukaan penawaran (persyaratan) <i>administrasi dan teknis</i> (sampul I); 14. evaluasi <i>administrasi dan teknis</i>; 15. penetapan peringkat teknis; 16. pemberitahuan / pengumuman peringkat teknis; 17. masa sanggah; 18. pembukaan penawaran harga (sampul II) peringkat teknis terbaik; 19. klarifikasi dan negosiasi teknis dan biaya; 20. penunjukan pemenang; 21. penanda-tanganan kontrak.
Prosedur Pemilihan "Rekanan" Penyedia Jasa Konsultasi * sekarang (dalam <i>Keppres</i> ini) disebut "penyedia barang jasa pemborongan / jasa lainnya". Prosedur pemilihan <i>penyedia jasa konsultasi</i> ("rekanan") dengan metoda SELEKSI UMUM, meliputi ¹¹⁴ : a. <i>metoda evaluasi kualitas, metoda dua sampul</i>; b. <i>metoda evaluasi kualitas, metoda dua tahap</i>; c. <i>metoda evaluasi kualitas dan biaya, metoda dua sampul</i>; d. <i>metoda evaluasi pagu anggaran, metoda dua sampul</i>; e. <i>metoda biaya terendah, metoda dua sampul</i>;	

¹¹³ Pasal 24 ayat (6) Keppres 80/2003.

¹¹⁴ Pasal 25 ayat (1) Keppres 80/2003

Metoda Evaluasi Kualitas dengan Metoda Dua TAHAP	Metoda Evaluasi Kualitas dan Biaya dengan Metoda Dua Sampul
1) Pengumuman (Prakualifikasi) 2) Pengambilan dokumen (Prakualifikasi) 3) pemasukan dokumen (<u>pr</u>akualifikasi) 4) evaluasi <u>pr</u>akualifikasi; 5) penetapan hasil prakualifikasi; 6) pengumuman hasil prakualifikasi; 7) masa sanggah prakualifikasi; 8) undangan kepada konsultan yang masuk daftar pendek; 9) pengambilan dokumen seleksi umum; 10) penjelasan, <i>aamwijzing</i>; 11) penyusunan BA penjelasan dokumen seleksi dan perubahannya; 12) Tahap I, pemasukan penawaran (persyaratan) <i>administrasi dan teknis</i> ; 13) pembukaan penawaran (persyaratan) <i>administrasi dan teknis</i>; 14) evaluasi <i>administrasi dan teknis</i>; 15) penetapan peringkat teknis; 16) pemberitahuan / pengumuman peringkat teknis (pemenang); 17) masa sanggah; 18) Tahap II, mengundang peringkat teknis terbaik (pemenang) untuk memasukkan penawaran biaya; 19) pemasukan penawaran biaya; 20) pembukaan penawaran biaya; 21) klarifikasi dan negosiasi <i>teknis dan biaya</i>; 22) penunjukan pemenang; 23) penanda-tanganan kontrak.	1. Pengumuman (Prakualifikasi) 2. Pengambilan dokumen (Prakualifikasi) 3. pemasukan dokumen (<u>pr</u>akualifikasi); 4. evaluasi <u>pr</u>akualifikasi; 5. penetapan hasil prakualifikasi; 6. pengumuman hasil prakualifikasi; 7. masa sanggah prakualifikasi; 8. undangan kepada konsultan yang masuk daftar pendek; 9. pengambilan dokumen seleksi umum; 10. penjelasan, <i>aamwijzing</i>; 11. penyusunan BA penjelasan dokumen seleksi dan perubahannya; 12. pemasukan penawaran; 13. pembukaan penawaran (persyaratan) <i>administrasi dan teknis</i> (sampul I); 14. evaluasi <i>administrasi dan teknis</i>; 15. penetapan peringkat teknis; 16. pemberitahuan/pengumuman peringkat teknis; 17. UNDANGAN <i>pembukaan penawaran</i> kepada peserta yang lulus evaluasi teknis; 18. pembukaan penawaran biaya (sampul II); 19. evaluasi biaya; 20. perhitungan kombinasi teknis dan biaya; 21. penetapan pemenang; 22. pengumuman pemenang; 23. masa sanggah;

24. klarifikasi dan negosiasi teknis serta biaya dengan pemenang; 25. penunjukan pemenang; 26. penanda-tanganan kontrak. Metoda Evaluasi Pagu Anggaran dengan Metoda Dua Sampul 1) Pengumuman (Prakualifikasi) 2) Pengambilan dokumen (Prakualifikasi); 3) pemasukan dokumen (<u>prakualifikasi</u>); 4) evaluasi <u>prakualifikasi</u>; 5) penetapan hasil prakualifikasi; 6) pengumuman hasil prakualifikasi; 7) masa sanggah prakualifikasi; 8) undangan kepada konsultan yang masuk daftar pendek; 9) penjelasan, <i>aanwijzing</i>; 10) penyusunan BA penjelasan dokumen seleksi dan perubahannya; 11) pemasukan penawaran; 12) pembukaan penawaran (persyaratan) <i>administrasi dan teknis</i> (sampul I); 13) evaluasi <i>administrasi dan teknis</i> terhadap penawaran yang biayanya sama atau di bawah pagu anggaran; 14) penetapan peringkat teknis; 15) pengumuman/pemberitahuan peringkat teknis; 16) masa sanggah; 17) UNDANGAN pembukaan penawaran biaya kepada peserta yang lulus evaluasi teknis;	18) Pembukaan penawaran biaya (sampul II), koreksi aritmatik, dan penetapan pemenang; 19) klarifikasi dan konfirmasi negosiasi teknis dan biaya dengan pemenang (peringkat teknis terbaik yang penawaran biayanya sama atau di bawah pagu anggaran; 20) penunjukan pemenang (<i>award</i>); 21) penanda-tanganan kontrak. Metoda Biaya Terendah dengan Metoda Dua Sampul 1. Pengumuman (Prakualifikasi) 2. Pengambilan dokumen (Prakualifikasi) 3. pemasukan dokumen (<u>prakualifikasi</u>) 4. evaluasi <u>prakualifikasi</u>; 5. penetapan hasil prakualifikasi; 6. pengumuman hasil prakualifikasi; 7. masa sanggah prakualifikasi; 8. undangan kepada konsultan yang masuk daftar pendek; 9. pengambilan dokumen seleksi umum; 10. penjelasan, <i>aanwijzing</i>; 11. penyusunan BA penjelasan dokumen seleksi dan perubahannya; 12. pemasukan penawaran; 13. pembukaan penawaran (persyaratan) <i>administrasi dan teknis</i> (sampul I); 14. evaluasi <i>administrasi dan teknis</i>; 15. pengumuman/pemberitahuan hasil evaluasi administrasi dan teknis;
---	--

16. undangan pembukaan penawaran bagi yang lulus; 17. pembukaan penawaran biaya (sampul II); 18. evaluasi penawaran biaya; 19. penetapan pemenang; 20. pengumuman pemenang; 21. masa sanggah; 22. klarifikasi dan negosiasi teknis dan biaya dengan pemenang; 23. penunjukan pemenang; 24. penanda-tanganan kontrak. Prosedur pemilihan <i>penyedia jasa konsultasi</i> ("rekanan") dengan metoda SELEKSI TERBATAS dan SELEKSI LANGSUNG pada prinsipnya sama dengan SELEKSI UMUM, <u>hanya berbeda pada cara penyusunan daftar pendek</u> ¹¹⁵. Tata cara pemilihan <i>penyedia jasa konsultasi</i> ("rekanan") dengan metoda PENUNJUKAN LANGSUNG, meliputi ¹¹⁶: 1. undangan kepada konsultan terpilih dilampiri dokumen prakualifikasi dan dokumen penunjukan langsung; 2. pemasukan dan evaluasi dokumen prakualifikasi serta penjelasan; 3. pemasukan penawaran administrasi, teknis dan biaya dalam satu sampul; 4. pembukaan dan evaluasi penawaran oleh Panitia;	5. klarifikasi dan negosiasi teknis dan biaya; 6. penetapan/penunjukan penyedia jasa konsultasi; 7. penanda-tangan kontrak. Pengumuman Jasa Konsultasi Pengadaan jasa konsultasi dengan metode SELEKSI UMUM / SELEKSI TERBATAS dengan nilai di atas Rp 200.000.000,- (duaratus JT) wajib diumumkan sekurang-kurangnya di satu surat kabar nasional dan satu surat kabar propinsi di lokasi kegiatan bersangkutan¹¹⁷. Untuk pengadaan jasa konsultasi dengan metode SELEKSI UMUM / SELEKSI TERBATAS yang bernilai sampai dengan Rp 200.000.000,- (duaratus JT) wajib diumumkan sekurang-kurangnya di satu surat kabar propinsi di lokasi kegiatan bersangkutan atau sekurang-kurangnya di satu surat kabar nasional dalam hal untuk kegiatan dimaksud tidak dapat dipenuhi oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) penyedia jasa konsultasi di kabupaten/kota / provinsi yang bersangkutan ¹¹⁸.
---	---

¹¹⁵ Pasal 25 ayat (2) Keppres 80/2003

¹¹⁶ Pasal 25 ayat (3) Keppres 80/2003

¹¹⁷ Pasal 25A ayat (1) Keppres 80/2003 jo Perpres 08/2006

¹¹⁸ Pasal 25A ayat (2) Keppres 80/2003 jo Perpres 08/2006

Penetapan Penyedia Barang/Jasa	Sanggahan Dan Pengaduan Masyarakat
Pejabat yang berwenang menetapkan penyedia barang/jasa adalah¹¹⁹: Pengguna Barang/Jasa (cq. PPK) untuk pengadaan yang bernilai <u>sampai dengan Rp 50.000.000.000,-</u> (limapuluh M) <u>tanpa memerlukan persetujuan Menteri/Panglima TNI/Kapolri/Pemimpin Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota/Dewan Gubernur BI / Pemimpin BHMN/Direksi BUMN/BUMD</u>, pejabat atau pengguna barang/jasa yang bersangkutan; Menteri/Panglima TNI/Kapolri/Pemimpin Lembaga/Dewan Gubernur BI /Pemimpin BHMN/Direksi BUMN untuk pengadaan barang/jasa yang dibiayai dari dana APBN yang bernilai <u>di atas Rp 50.000.000.000,-</u> (limapuluh M); Gubernur untuk pengadaan barang/jasa yang dibiayai dari dana APBD Propinsi yang bernilai <u>di atas Rp 50.000.000.000,-</u> (limapuluh M); Bupati/Walikota untuk pengadaan barang/jasa yang dibiayai dari dana APBD Kabupaten/Kota yang bernilai <u>di atas Rp 50.000.000.000,-</u> (limapuluh M); Direksi BUMD untuk pengadaan barang/jasa yang dibiayai dari dana APBN/ APBD yang bernilai <u>di atas Rp 50.000.000.000,-</u>(limapuluh M) dengan persetujuan Gubernur/Bupati/Walikota;	Peserta <i>pemilihan penyedia barang/jasa</i> ("lelang") yang merasa dirugikan , baik secara sendiri maupun bersama-sama dengan peserta lainnya, dapat mengajukan surat sanggahan <u>kepada</u> pengguna barang/jasa (PPK) apabila ditemukan¹²⁰: penyimpangan terhadap ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam dokumen <i>pemilihan penyedia barang/jasa</i> ("lelang"); rekayasa tertentu sehingga menghalangi terjadinya persaingan yang sehat; penyalah-gunaan wewenang oleh Panitia/Pejabat Pengadaan/ULP, atau pejabat yang berwenang lainnya, yakni PPK (pengguna barang/jasa), atasan langsung atau atasan pengguna barang/jasa (PPK). - adanya unsur KKN di antara peserta pemilihan penyedia barang/jasa; - adanya unsur KKN di antara peserta dan anggota Panitia/Pejabat Pengadaan dan/atau dengan pejabat yang berwenang lainnya. Pengguna barang/jasa (PPK) wajib memberikan jawaban (atas sanggahan) selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sejak

¹¹⁹ Pasal 26 Keppres 80/2003

¹²⁰ Pasal 27 ayat (1) dan penjelasannya Keppres 80/2003

sanggahan diterima. Apabila penyedia barang/jasa ("rekanan") tidak puas terhadap jawaban Pengguna barang/jasa (PPK), maka "rekanan" dapat mengajukan surat sanggahan banding. Surat sanggahan banding tersebut <u>disampaikan kepada Menteri/Panglima TNI/Kapolri/Pemimpin Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota/Dewan Gubernur BI/Pemimpin BHMN/ Direksi BUMN/BUMD selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sejak diterimanya jawaban atas sanggahan tersebut. Kemudian Menteri/Panglima TNI/Kapolri/Pemimpin Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota/Dewan Gubernur BI/Pemimpin BHMN/ Direksi BUMN/BUMD wajib memberikan jawaban selambat-lambatnya 15 (limabelas) hari kerja sejak surat sanggahan banding diterima.</u> Proses "lelang" pemilihan penyedia barang/jasa tetap dilanjutkan tanpa menunggu <u>jawaban</u> atas <i>sanggahan banding</i>¹²¹. Apabila <i>sanggahan banding</i> ternyata benar, maka proses "lelang" pemilihan penyedia barang/jasa <u>dievaluasi kembali</u> atau dilakukan proses pemilihan ulang atau dilakukan pembatalan kontrak (jika sudah kontrak)¹²².	Setiap pengaduan harus ditindak-lanjuti oleh instansi/pejabat yang menerima pengaduan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹²³. Pelelangan / Seleksi Ulang Pelelangan Gagal PELELANGAN UMUM dan PELELANGAN TERBATAS dinyatakan <u>gagal oleh Panitia/ Pejabat Pengadaan / ULP, bilamana</u>¹²⁴ : - jumlah penyedia barang/jasa ("rekanan") yang memasukkan penawaran, kurang dari 3(tiga) peserta; atau - tidak ada penawaran yang memenuhi <i>persyaratan administrasi</i> dan (<i>persyaratan</i>) teknis; atau harga <u>penawaran terendah lebih tinggi</u> dari pagu anggaran yang tersedia; SELEKSI UMUM dan SELEKSI TERBATAS dinyatakan <u>gagal oleh Panitia / Pejabat Pengadaan/ULP, apabila</u>¹²⁵: - jumlah penyedia jasa konsultansi yang memasukkan penawaran, kurang dari 3(tiga) peserta; atau
--	---

¹²¹ Pasal 27 ayat (1) s/d (6) Keppres 80/2003

¹²² Pasal 27 ayat (7) Keppres 80/2003

¹²³ Pasal 27 ayat (8) Keppres 80/2003

¹²⁴ Pasal 28 ayat (1) Keppres 80/2003

¹²⁵ Pasal 28 ayat (2) dan penjelasan Keppres 80/2003

b. tidak ada penawaran yang memenuhi <i>persyaratan administrasi</i> dan (<i>persyaratan</i>) teknis; atau c. negosiasi atas harga penawaran gagal karena tidak ada peserta yang menyetujui/menyepakati klarifikasi dan negosiasi; Seleksi ulang yang disebabkan karena tidak ada peserta yang memenuhi persyaratan teknis, maka dilakukan dengan¹²⁶: - melakukan perbaikan KAK (kerangka acuan kerja, <i>ToR</i>); - mengumumkan kembali pengadaan jasa konsultasi; - melakukan kembali pra-kualifikasi dan menyusun kembali <i>daftar pendek</i> konsultan. Seleksi ulang yang disebabkan karena tidak ada peserta yang menyetujui / menyetujui klarifikasi dan negosiasi, maka dilakukan dengan¹²⁷: - mengumumkan kembali pengadaan jasa konsultasi; - melakukan kembali pra-kualifikasi dan menyusun <i>daftar pendek</i> konsultan dengan tidak mengikutsertakan konsultan yang telah masuk dalam <i>daftar pendek</i> konsultan sebelumnya.	Pelelangan/seleksi dinyatakan gagal oleh <u>pengguna barang/jasa</u> (PPK) atau oleh pejabat yang berwenang lainnya, apabila¹²⁸ : a. sanggahan dari "rekanan" penyedia barang/jasa ternyata benar; b. pelaksanaan pelelangan/seleksi tidak sesuai atau menyimpang dari <i>dokumen pengadaan</i> ("RKS") yang telah ditetapkan; Pelelangan Ulang Apabila pelelangan/seleksi dinyatakan gagal, maka Panitia/Pejabat Pengadaan segera melakukan PELELANGAN ULANG. Bilamana dalam pelelangan ulang, jumlah "rekanan" penyedia barang/jasa yang lulus <u>prakualifikasi</u> hanya 2, maka <u>dilakukan permintaan penawaran</u> dan negosiasi seperti pada proses pemilihan langsung. Demikian juga apabila dalam pelelangan ulang, jumlah "rekanan" penyedia barang/jasa yang <u>memasukkan penawaran</u> hanya 2, maka <u>dilakukan negosiasi</u> seperti pada proses pemilihan langsung¹²⁹. Apabila sanggahan dan sanggahan banding karena sebab pada Pasal 27 ayat (1) huruf b (rekayasa tertentu sehingga menghalangi terjadinya persaingan sehat), huruf c
---	--

¹²⁶ Penjelasan Pasal 28 ayat (2) huruf b Keppres 80/2003

¹²⁷ Penjelasan Pasal 28 ayat (2) huruf c Keppres 80/2003

¹²⁸ Pasal 28 ayat (3) Keppres 80/2003

¹²⁹ Pasal 28 ayat (4), (5) dan (6) Keppres 80/2003

(penyahaunaan wewenangan oleh Panitia/Pejabat Pengadaan dan/atau pejabat yang berwenang lainnya), atau huruf e (adanya unsur KKN antara peserta dengan anggota Panitia / Pejabat Pengadaan dan/atau dengan Pejabat yang berwenang lainnya) ternyata benar, maka dilakukan *lelang/seleksi umum/seleksi terbatas ulang* dengan membentuk panitia/pejabat pengadaan baru¹³⁰;

Dalam hal dilakukan pelelangan ulang, dan jumlah *penyedia barang/jasa* yang lulus prakualifikasi hanya 1, maka dilakukan permintaan penawaran dan negosiasi seperti pada proses **penunjukan langsung**. Demikian juga apabila dalam **pelelangan ulang**, jumlah "rekanan" penyedia barang/jasa yang memasukkan penawaran hanya 1, maka dilakukan negosiasi seperti pada proses **penunjukan langsung**¹³¹.

Apabila dalam seleksi umum/seleksi terbatas ulang, jumlah penyedia jasa konsultan yang lulus prakualifikasi hanya DUA, maka dilakukan permintaan penawaran dan negosiasi seperti pada **seleksi langsung**. Demikian juga, apabila dalam seleksi umum/seleksi terbatas, jumlah penyedia jasa konsultasi yang memasukkan penawaran hanya 2, maka dilakukan negosiasi seperti pada **seleksi langsung**¹³².

Apabila dalam seleksi umum/seleksi terbatas ulang, jumlah penyedia jasa konsultasi yang lulus prakualifikasi hanya SATU, maka dilakukan permintaan penawaran dan negosiasi seperti pada **penunjukan langsung**. Demikian juga, apabila dalam seleksi umum/seleksi terbatas ulang, jumlah penyedia jasa konsultasi yang memasukkan penawaran hanya SATU, maka dilakukan negosiasi seperti pada **penunjukan langsung**¹³³.

Pengguna barang/jasa (PKK) dilarang memberikan gantirugi kepada peserta **lelang/seleksi** bila penawarannya ditolak atau pelelangan/seleksi dinyatakan gagal.¹³⁴

Kontrak Pengadaan Barang / Jasa

Kontrak adalah perikatan antara *Pejabat Pembuat Komitmen* (PPK) dengan "rekanan" penyedia barang/jasa dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa¹³⁵. Dalam kontrak pengadaan barang/jasa oleh Pemerintah, terlibat berbagai jenis bidang hukum. Artinya, di dalam jenis kontrak (pengadaan barang/jasa Pemerintah) ini tidak saja terkait dengan bidang Hukum Perdata dan Hukum Administrasi –Negara-, tapi juga Hukum Pidana.

¹³⁰ Penjelasan Pasal 28 ayat (4), Keppres 80/2003

¹³¹ Pasal 28 ayat (7) dan (8) Keppres 80/2003

¹³² Pasal 28 ayat (9) dan (10) Keppres 80/2003

¹³³ Pasal 28 ayat (11) dan (12) Keppres 80/2003

¹³⁴ Pasal 28 ayat (13) Keppres 80/2003

¹³⁵ Pasal 1 angka 17 Keppres 80/2003 jo Perpres No. 08/2006

Apabila Hukum Perdata terkait dengan sifat keperdataan, khususnya perikatan sebagai akibat hubungan kontraktual yang terbentuk (dibuat) oleh Pemerintah dengan pihak swasta. Hukum Administrasi terkait dengan kewenangan dan prosedur dalam tahap pembentukan kontrak dan Hukum Pidana dalam hal ini terkait dengan sanksi pidana sebagai akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan yang menyangkut keuangan Negara¹³⁶.

Isi kontrak pengadaan barang/jasa, sekurang-kurangnya memuat ketentuan¹³⁷:

- a. para pihak (*the parties*) yang mengadakan kontrak, meliputi : nama, jabatan dan alamat;
- b. pokok-pokok pekerjaan yang diperjanjikan (*object*) dengan uraian yang jelas mengenai : jenis, dan jumlah barang/jasa yang diperjanjikan;
- c. hak dan kewajiban para pihak yang terikat dalam perjanjian;
- d. nilai atau harga kontrak pekerjaan dan syarat-syarat pembayaran;
- e. persyaratan dan spesifikasi teknis, jelas dan terinci;
- f. tempat dan jangka waktu penyelesaian / penyerahan dengan disertai *jadwal waktu penyelesaian/penyerahan* yang pasti dan syarat-syarat penyerahannya.
- g. jaminan teknis/hasil pekerjaan yang dilaksanakan dan/atau ketentuan mengenai kelaikan;

- h. ketentuan mengenai *cidere janji* (*wanprestasi*) dan sanksi dalam hal para pihak tidak memenuhi kewajiban (*wanprestasi*);
- i. ketentuan mengenai pemutusan kontrak secara sepihak (mengandung *waivers*)¹³⁸;
- j. ketentuan mengenai keadaan memaksa (*overmacht/forcemajeure*);
- k. ketentuan mengenai kewajiban para pihak (secara bertimbal balik) dalam hal terjadi kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan;
- l. ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja;
- m. ketentuan mengenai bentuk dan tanggung-jawab gangguan lingkungan (*environment clause*);
- n. ketentuan mengenai penyelesaian perselisihan (*dispute settlement clause*).

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (*governing law, choice of law, applicable law*) dalam kontrak pengadaan barang/jasa pemerintah adalah peraturan perundang-undangan (negara) Republik Indonesia¹³⁹.

Perjanjian kontrak untuk pengadaan barang/jasa di dalam negeri tidak dapat dilakukan (diperjanjikan untuk dibayar) dalam bentuk valuta asing. Selanjutnya, perjanjian atau kontrak dalam bentuk *valuta asing* tidak dapat diubah dalam bentuk

¹³⁶ Prof. Dr. Yohannes Sogar Simamora, S.H., M.Hum., op.cit., hal. 125

¹³⁷ Pasal 29 ayat (1) Keppres 80/2003.

¹³⁸ *Waivers* adalah *statement pelepasan hak*.

rupiah, dan sebaliknya, perjanjian atau kontrak dalam bentuk rupiah tidak dapat diubah dalam bentuk *valuta asing*. Demikian juga Perjanjian/kontrak dalam bentuk valuta asing tidak dapat membebani rupiah murni. Pengecualian ketentuan-ketentuan tersebut dapat dilakukan (dapat disimpangi) setelah mendapat persetujuan dari Menteri keuangan, c.q. Dirjen. Anggaran Departemen Keuangan¹⁴⁰.

Jenis-jenis Kontrak

Kontrak pengadaan barang/jasa dibedakan atas,

1. Kontrak berdasarkan bentuk imbalan, terdiri dari :
 - a. *lump sum contract*, yakni kontrak pengadaan barang/jasa atas penyelesaian seluruh pekerjaan dalam batas waktu tertentu, dengan jumlah harga yang pasti dan tetap. Semua resiko yang mungkin terjadi dalam proses penyelesaian pekerjaan, sepenuhnya ditanggung oleh penyedia barang/jasa. Sistem kontrak (*lump sum contract*) ini lebih tepat digunakan untuk pembelian barang dengan contoh yang jelas, atau untuk

jenis pekerjaan borongan yang perhitungan volumenya untuk masing-masing unsur/jenis pekerjaan sudah dapat diketahui dengan pasti berdasarkan gambar rencana dan spesifikasi teknisnya. Harga yang mengikat dalam kontrak sistim ini adalah total penawaran harga¹⁴¹.

- b. **Kontrak harga satuan (*unit price contract*)** yakni kontrak pengadaan barang/jasa atas penyelesaian seluruh pekerjaan dalam batas waktu tertentu, berdasarkan harga satuan yang pasti dan tetap untuk setiap satuan atau (setiap) unsur pekerjaan dengan spesifikasi teknis tertentu yang volume pekerjaannya masih bersifat perkiraan sementara, sedangkan pembayarannya didasarkan pada hasil pengukuran bersama atas volume pekerjaan yang benar-benar (real) telah dilaksanakan oleh penyedia barang/jasa. Dalam penjelasan dijelaskan bahwa untuk sistem *kontrak harga satuan*, pekerjaan tambah/kurang dimungkinkan berdasarkan hasil pengukuran bersama atas pekerjaan yang diperlukan.

¹³⁹ Pasal 29 ayat (2) Keppres 80/2003.

¹⁴⁰ Pasal 29 ayat (3), (4), (5) dan (6) Keppres 80/2003.

¹⁴¹ Pasal 30 ayat (1) huruf a angka 1) dan ayat (2) dan Penjelasan Keppres 80/2003

Pertimbangan untuk memilih dengan cara ini adalah karena untuk keakuratan pengukuran volume pekerjaan yang tinggi diperlukan survey dan penelitian yang sangat mendalam, detail dan sample yang banyak, waktu yang lama sehingga biaya sangat besar, padahal pengukuran juga lebih mudah dalam pelaksanaan, di pihak lain pekerjaan sangat mendesak dan harus segera dilaksanakan, sehingga untuk pekerjaan yang sifat kondisinya seperti hal tersebut tidak tepat bila digunakankontrak dengan sistem <i>lump sum</i>¹⁴². b. gabungan <i>lump sum contract</i> dan kontrak harga satuan, adalah kontrak yang <i>mix</i> gabungan antara (syarat-syarat) <i>lump sum contract</i> dengan <i>unit price contract</i> dalam satu pekerjaan yang diperjanjikan¹⁴³. c. <i>turn key contract</i> (kontrak terima jadi), yakni kontrak <i>pengadaan barang / jasa pemborongan atas penyelesaian seluruh pekerjaan</i> dalam batas waktu tertentu dengan jumlah harga yang pasti dan tetap sampai seluruh bangunan/ konstruksi, peralatan dan jaringan utama maupun penunjangnya dapat berfungsi dengan baik sesuai dengan kriteria kinerja yang telah ditetapkan.	Menurut penjelasan ketentuan Pasal ini, sistem ini lebih tepat digunakan untuk membeli suatu <i>barang jadi</i> atau <i>industri jadi</i> yang hanya diperlukan sekali saja dan tidak mengutamakan kepentingan untuk alih teknologi (<i>transfert of technology</i>) selanjutnya¹⁴⁴. d. kontrak atas dasar persentase, yakni kontrak pelaksanaan jasa konsultansi di bidang konstruksi atau pekerjaan pemborongan tertentu, dimana konsultan yang bersangkutan menerima imbalan jasa berdasarkan persentase tertentu dari nilai pekerjaan fisik konstruksi/ pemborongan tersebut¹⁴⁵. 2. Kontrak berdasarkan waktu pelaksanaan, terdiri dari : a. kontrak tahun tunggal, yakni kontrak pelaksanaan pekerjaan yang mengikat dana anggaran untuk masa satu tahun anggaran¹⁴⁶; b. kontrak tahun jamak (<i>multy years contract</i>), kontrak pelaksanaan pekerjaan yang mengikat dana anggaran untuk lebih dari satu tahun anggaran yang dilakukan atas persetujuan oleh Menteri Keuangan untuk pengadaan yang dibiayai APBN, (oleh) Gubernur untuk
--	---

¹⁴² Pasal 30 ayat (1) huruf a angka 2) dan ayat (3) Keppres 80/2003

¹⁴³ Pasal 30 ayat (1) huruf a angka 3) dan ayat (4) Keppres 80/2003

¹⁴⁴ Pasal 30 ayat (1) huruf a angka 4) dan ayat (5) Keppres 80/2003

¹⁴⁵ Pasal 30 ayat (1) huruf a angka 5) dan ayat (6) Keppres 80/2003

¹⁴⁶ Pasal 30 ayat (1) huruf b angka 1) dan ayat (7) Keppres 80/2003

pengadaan yang dibiayai dari APBD Provinsi, (oleh) Bupati/Walikota untuk pengadaan yang dibiayai dari APBD Kabupaten/Kota, (oleh) Kepala Badan Pelaksana Rehabilitasi dan Rekonstruksi Wilayah dan Kehidupan Masyarakat Propinsi NAD dan Kepulauan Nias (Sumut) untuk pengadaan yang dibiayai APBN dalam rangka kegiatan rehabilitasi dan rekonstruksi wilayah dan kehidupan masyarakat Propinsi NAD dan Kepulauan Nias Sumatera Utara¹⁴⁷. Menurut penjelasan ketentuan ini, untuk sistem kontrak tahun jamak perlu diperhatikan, bahwa ketentuan mengenai *eskalasi* (tambah) dengan perhitungan *rumus eskalasi* ditetapkan oleh kepala kantor/ satuan kerja/pimpinan proyek/pimpinan bagian proyek dan dimasukkan dalam dokumen pengadaan/kontrak.

3. Kontrak berdasarkan jumlah pengguna barang / jasa, terdiri dari :

- a. **kontrak pengadaan tunggal**, adalah kontrak antara satu unit kerja atau satu proyek dengan penyedia barang/jasa tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu¹⁴⁸.

- b. **kontrak pengadaan bersama**, yakni kontrak antara beberapa unit kerja atau beberapa proyek dengan penyedia barang/jasa ("rekanan") tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dalam (jangka) waktu tertentu sesuai dengan kegiatan bersama yang jelas dari masing-masing unit kerja dan pendanaan bersama yang dituangkan dalam kesepakatan bersama¹⁴⁹. (dalam hal ini bukan *sindikasi contract* atau *konsorsium*, yaitu bilamana ada beberapa penyedia barang/jasa bergabung dalam melakukan suatu kegiatan menyatukan kinerja dari berbagai latar belakang dan aspek).

Penanda-tanganan Kontrak

Penanda-tanganan kontrak oleh para pihak dilakukan selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak diterbitkannya surat **keputusan penetapan** (sebagai) penyedia barang/jasa dan setelah penyedia barang/jasa menyerahkan surat jaminan pelaksanaan sebesar 5% dari nilai kontrak kepada pengguna barang/jasa (PPK). Namun untuk pelaksanaan **jasa konsultasi** tidak diperlukan jaminan pelaksanaan¹⁵⁰.

¹⁴⁷ Pasal 30 ayat (1) huruf b angka 2) dan ayat (8) Keppres 80/2003 jo Perpres No.70/2005.

¹⁴⁸ Pasal 30 ayat (1) huruf c angka 1) dan ayat (9) Keppres 80/2003

¹⁴⁹ Pasal 30 ayat (1) huruf c angka 2) dan ayat (10) Keppres 80/2003

¹⁵⁰ Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2) Keppres 80/2003

Bentuk Kontrak - Untuk pengadaan dengan nilai di bawah Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah) <u>bentuk kontrak</u> cukup dengan <u>kuitansi pembayaran</u> dengan (dibubuhi) materai secukupnya¹⁵¹. - Untuk pengadaan dengan nilai di atas Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah) sampai dengan Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) <u>bentuk kontrak</u> berupa <u>surat perintah kerja</u> (SPK) <u>tanpa jaminan pelaksanaan</u>¹⁵². Dengan demikian ini adalah pengecualian khusus dari ketentuan umum <u>penyerahan jaminan</u>. - Untuk pengadaan dengan nilai di atas Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) <u>bentuk kontraknya</u> berupa <u>kontrak pengadaan barang/jasa</u> (KPBJ) <u>dengan jaminan pelaksanaan</u>¹⁵³. Dengan demikian dalam hal ini berlaku ketentuan umum <u>penyerahan jaminan</u>. Standar Kontrak dan SPK standar (contoh). Dalam melakukan perikatan, para pihak sedapat mungkin menggunakan <i>standar kontrak</i> atau contoh <i>SPK</i> yang dikeluarkan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan, atau instansi lainnya.	Dalam dokumen pengadaan (RKS) dicantumkan (dilampirkan) bentuk <i>standar kontrak</i> dan <i>SPK</i> dan disampaikan kepada para calon penyedia barang/jasa¹⁵⁴. Pendapat AHLI HUKUM Atas Kontrak Kontrak untuk pengadaan barang/jasa yang bernilai di atas Rp 50.000.000.000,- (limapuluh milyar rupiah) ditanda-tangani oleh pengguna barang/jasa (PPK) setelah memperoleh pendapat ahli hukum kontrak yang profesional. Dalam penjelasan ketentuan dimaksud, dipertegas kembali bahwa untuk memperlancar persiapan penanda-tanganan kontrak dan memperkecil resiko yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan kontrak, baik secara material maupun finansial, maka untuk pengadaan barang/jasa yang kompleks dan atau bernilai di atas Rp 50.000.000.000,- (limapuluh milyar) agar sejak penyusunan dokumen pengadaan (RKS) khususnya pembuatan <i>konsep kontrak</i> telah menggunakan jasa <i>ahli hukum kontrak</i> yang profesional¹⁵⁵.
---	--

¹⁵¹ Pasal 31 ayat (3) Keppres 80/2003

¹⁵² Pasal 31 ayat (4) Keppres 80/2003

¹⁵³ Pasal 31 ayat (5) Keppres 80/2003

¹⁵⁴ Pasal 31 ayat (6) dan penjelasannya Keppres 80/2003

¹⁵⁵ Pasal 31 ayat (7) dan penjelasannya Keppres 80/2003

Hak dan Tanggung-jawab (Kewajiban) Para Pihak

Keadaan Lapangan dan Serah Terima Lapangan

Setelah penanda-tanganan kontrak, pengguna barang/jasa (PPK) segera melakukan pemeriksaan lapangan bersama-sama dengan penyedia barang/jasa ("rekanan") dan membuat BA (*process verbaal*) keadaan lapangan/serah terima lapangan. *Serah terima lapangan* ditetapkan berdasarkan hasil *BA peninjauan lapangan* yang dilakukan pada saat peninjauan lapangan¹⁵⁶.

Pembayaran Uang Muka (*Down Payment*) dan Prestasi Pekerjaan

Penyedia barang/jasa ("rekanan") dapat menerima uang muka dari pengguna barang/jasa (PPK)¹⁵⁷.

Uang muka dapat diberikan kepada "rekanan" sebagai berikut¹⁵⁸:

- untuk usaha kecil, setinggi-tingginya 30% dari nilai kontrak;
- untuk usaha selain usaha kecil, setinggi-tingginya 20% dari nilai kontrak;

Pembayaran prestasi pekerjaan dilakukan dengan *sistem sertifikat bulanan* atau *sistem termijn*, dengan memperhitungkan angsuran uang muka dan kewajiban pajak. Sedangkan khusus untuk pekerjaan konstruksi, pembayaran hanya dapat dilakukan senilai pekerjaan yang telah terpasang, tidak termasuk bahan-bahan, alat-alat yang ada di lapangan¹⁵⁹.

Larangan Pengalihan (*Outsourcing*)

Penyedia barang/jasa ("rekanan") dilarang mengalihkan tanggung-jawab seluruh pekerjaan utama (*core business*) dengan mensubkontrakkan kepada pihak lain (*outsourcer*). Demikian juga, penyedia barang/jasa ("rekanan") dilarang mengalihkan tanggung-jawab sebagian pekerjaan utama (*core business*) dengan mensubkontrakkan kepada pihak lain (*outsourcer*) dengan cara dan alasan apapun, kecuali disubkontrakkan kepada pihak "rekanan" spesialis. Apabila larangan *outsourcing* tersebut dilanggar, "rekanan" dikenakan sanksi berupa denda yang bentuk dan besarnya sesuai dengan ketentuan yang daitur dalam kontrak yang bersangkutan.¹⁶⁰

¹⁵⁶ Pasal 32 ayat (1) dan penjelasannya Keppres 80/2003

¹⁵⁷ Pasal 32 ayat (2) Keppres 80/2003

¹⁵⁸ Pasal 33 ayat (1) Keppres 80/2003

¹⁵⁹ Pasal 33 ayat (2) dan penjelasannya Keppres 80/2003

¹⁶⁰ Pasal 32 ayat (3) (4) dan (5) Keppres 80/2003

<u>Perubahan Kontrak</u> Perubahan kontrak dilakukan sesuai dengan kesepakatan para pihak, yakni pengguna barang/jasa (PPK) dan penyedia barang/jasa ("rekanan") bilamana (memang) terjadi perubahan lingkup pekerjaan, metode kerja, atau waktu pelaksanaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam melaksanakan perubahan kontrak harus memperhatikan sistem kontrak. Ketentuan perpanjangan pelaksanaan kontrak harus dengan <u>dokumen tertulis</u> dari <i>pemberi tugas</i>¹⁶¹.	tidak memenuhi kewajiban dan tanggung-jawabnya sebagaimana diatur dalam kontrak. Sedangkan pemutusan kontrak <u>yang disebabkan</u> oleh kelalaian penyedia barang/jasa (<i>rekanan</i>) dikenakan sanksi sesuai dengan yang ditetapkan dalam kontrak, berupa : - jaminan pelaksanaan menjadi milik Negara; - siswa uang muka harus dilunasi oleh penyedia barang/jasa; - membayar denda dan ganti rugi kepada Negara; - pengenaan daftar hitam (<i>black list</i>) untuk jangka waktu tertentu¹⁶³.
<u>Penghentian dan Pemutusan Kontrak</u> (Pasal 35) Penghentian kontrak dilakukan bilamana terjadi hal-hal di luar kekuasaan para pihak untuk melakukan kewajiban yang ditentukan dalam kontrak yang disebabkan oleh timbulnya <i>perang</i>, pemberontakan, <i>perang saudara</i> (sepanjang kejadian-kejadian tersebut berkaitan dengan NKRI), kekacauan dan huru hara serta <i>bencana alam</i> yang <u>dinyatakan resmi</u> oleh Pemerintah, atau keadaan yang ditetapkan dalam kontrak¹⁶².	Pengguna barang/jasa (PPK) dapat memutuskan kontrak secara <u>sepihak</u> apabila denda keterlambatan pelaksanaan pekerjaan akibat kesalahan penyedia barang/jasa sudah melampaui besarnya <i>jaminan pelaksanaan</i>. Sebaliknya, <u>pemutusan kontrak</u> (oleh <i>rekanan</i>) yang <u>disebabkan oleh kesalahan</u> pengguna barang/jasa (PPK), dikenakan <u>sanksi</u> berupa kewajiban <u>mengganti kerugian</u> yang menimpa "rekanan" penyedia barang/jasa sesuai yang ditetapkan dalam kontrak dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁶⁴.
<u>Pemutusan Kontrak</u> Pemutusan kontrak dapat dilakukan bilamana para? pihak cidera janji dan/atau	

¹⁶¹ Pasal 34 dan penjelasannya Keppres 80/2003

¹⁶² Pasal 35 ayat (1) Keppres 80/2003

¹⁶³ Pasal 35 ayat (2) dan (3) Keppres 80/2003

¹⁶⁴ Pasal 35 ayat (4) dan (5) Keppres 80/2003

Null and Void Kontrak batal demi hukum (<i>null and void</i>) apabila isi kontrak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁶⁵. Voidable Kontrak –dapat- dibatalkan (<i>voidable</i>) apabila para pihak terbukti melakukan KKN, kecurangan, dan pemalsuan dalam proses pengadaan (barang/jasa) maupun pelaksanaan kontrak¹⁶⁶. Serah Terima Pekerjaan Setelah pekerjaan selesai 100% (seratus persen) sesuai dengan yang tertuan dalam kontrak, <i>penyedia barang/jasa</i> ("rekanan") mengajukan permintaan secara tertulis kepada <i>pengguna barang/jasa</i> (PPK) untuk penyerahan pekerjaan. Berkenaan dengan itu, pengguna barang/jasa (PPK) melakukan penilaian terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, baik secara sebagian atau seluruh pekerjaan, dan menugaskan "rekanan" penyedia barang/jasa untuk memperbaiki dan/atau melengkapi kekurangan pekerjaan sebagaimana yang disyaratkan dalam kontrak. Dan setelah seluruh hasil pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan (dalam) kontrak, maka pengguna barang/jasa menerima penyerahan pekerjaan tersebut¹⁶⁷.	Masa Pemeliharaan dan Jaminan Pemeliharaan Penyedia barang/jasa <u>wajib</u> melakukan pemeliharaan atas hasil pekerjaan selama masa yang ditetapkan dalam kontrak, sehingga kondisinya tetap seperti pada saat penyerahan pekerjaan dan dapat memperoleh pembayaran <i>uang retensi</i> dengan menyerahkan <i>jaminan pemeliharaan</i>. Ketentuan ini dimaksudkan bahwa <i>masa pemeliharaan pekerjaan</i> harus diberikan waktu yang cukup dengan memperhatikan sifat, jenis dan pekerjaannya¹⁶⁸. Masa pemeliharaan minimal untuk <i>pekerjaan permanen</i> adalah 6 (enam) bulan. Yang dimaksud dengan <i>pekerjaan permanen</i> adalah pekerjaan yang umur rencananya adalah lebih dari 1 (satu) tahun. Sedangkan untuk <i>pekerjaan semi permanen</i> adalah 3 (tiga) bulan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan <i>pekerjaan semi permanen</i> adalah pekerjaan yang umur rencananya kurang dari 1 (satu) tahun. Masa pemeliharaan tersebut dapat melampaui suatu <i>tahun anggaran</i>¹⁶⁹. Setelah <i>masa pemeliharaan</i> berakhir, pengguna barang/jasa (PPK) mengembalikan <i>jaminan pemeliharaan</i> kepada penyedia barang/jasa¹⁷⁰.
---	--

¹⁶⁵ Pasal 35 ayat (6) Keppres 80/2003. *vide* Pasal 1320 KUH Perdata.

¹⁶⁶ Pasal 35 ayat (7) Keppres 80/2003.

¹⁶⁷ Pasal 36 ayat (1), (2) dan (3) Keppres 80/2003.

¹⁶⁸ Pasal 36 ayat (4) dan penjelasannya, Keppres 80/2003.

¹⁶⁹ Pasal 36 ayat (5) dan penjelasannya, Keppres 80/2003.

¹⁷⁰ Pasal 36 ayat (6) Keppres 80/2003. Untuk konteks ini berarti dikenal adanya *multy years contract*.

Sanksi Dalam Kontrak

Denda Keterlambatan

Bila terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan akibat dari kelalaian penyedia barang/jasa ("rekanan") sebagaimana diatur dalam kontrak, maka *rekanan* yang bersangkutan dikenakan **denda keterlambatan** sekurang-kurangnya 1 %0 (satu permil) perhari dari nilai kontrak. Besarnya denda keterlambatan tidak dibatasi. Pihak PPK (pengguna barang/jasa) dapat memutuskan kontrak bilaman denda keterlambatan sudah melampaui nilai jaminan pelaksanaan. Dalam hal ini "rekanan" tidak dapat menuntut kerugian atas pemutusan kontrak.¹⁷¹

Namun bila terjadi keterlambatan pekerjaan/pembayaran karena semata-mata kesalahan atau kelalaian pengguna barang/jasa (PPK), maka PPK membayar (semua) kerugian yang ditanggung penyedia barang/jasa ("rekanan") akibat keterlambatan dimaksud, yang besarnya ditetapkan dalam kontrak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷²

Sanksi Bagi Konsultan Perencana

Bagi *konsultan perencana* yang tidak cermat dan mengakibatkan kerugian bagi PPK (pengguna barang/jasa), dikenakan sanksi berupa keharusan menyusun kembali perencanaan dengan beban biaya dari konsultan yang bersangkutan dan/atau tuntutan ganti rugi¹⁷³.

Penyelesaian Perselisihan*

* *dispute settlement clause*

Bila terjadi perselisihan antara PPK (pengguna barang/jasa) dengan "rekanan" (penyedia barang/jasa), maka kedua belah pihak menyelesaikan perselisihan di Indonesia dengan cara **musyarwarah, mediasi, konsiliasi, arbitrase**, atau melalui **pengadilan** sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam kontrak menurut hukum yang berlaku (*governing law, applicable law*) hukum Indonesia.

- Penyelesaian melalui **arbitrase** adalah cara penyelesaian suatu sengketa di luar *peradilan umum* yang didasarkan pada **arbitration agreement**. Perjanjian arbitrase tersebut dibuat tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

¹⁷¹ Pasal 37 ayat (1) dan penjelasannya, Keppres 80/2003 jo Perpres No. 70/2005.

¹⁷² Pasal 37 ayat (2) Keppres 80/2003.

¹⁷³ Pasal 37 ayat (3) Keppres 80/2003.

Arbitration agreement adalah merupakan suatu kesepakatan berupa **klausul arbitrase** yang tercantum dalam suatu perjanjian tertulis yang dibuat oleh para pihak sebelum terjadinya sengketa (*pactum de compromenttindo*), atau dibuat suatu perjanjian arbitrase secara tersendiri (*acta compromis*) yang dibuat oleh para pihak setelah terjadi sengketa.

- **Klausul arbitrase** adalah suatu adalah suatu klausul dalam perjanjian (cq. kontrak pengadaan barang/jasa) yang menyatakan bahwa kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan sengketa (diantara mereka, *the parties*) yang mungkin timbul di masa yang akan datang menyangkut hubungan hukum mereka ke *forum arbitrase*.

- **Arbiter / wasit** adalah seorang (atau lebih) yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa atau yang ditunjuk oleh Pengadilan Negeri atau (ditunjuk) oleh lembaga arbitrase untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase.

- **Musyawarah** adalah metode penyelesaian sengketa melalui perundingan dan persetujuan (di luar arbitrase maupun pengadilan) yang mengikat kedua belah pihak.

- **Mediasi** adalah metode penyelesaian sengketa yang diselesaikan oleh suatu **panitia pendamai** yang berfungsi sebagai wasit yang dibentuk dan diangkat oleh kedua belah pihak yang terdiri dari anggota (mewakili pihak pertama dan pihak kedua) dan ketua yang disetujui oleh para pihak. Keputusan yang diambil oleh *panitia pendamai* mengikat kedua belah pihak. Biaya penyelesaian perselisihan ditanggung (bersama) oleh kedua belah pihak.

- **Penyelesaian melalui pengadilan** adalah metode penyelesaian sengketa yang timbul dari hubungan hukum mereka yang diputuskan oleh pengadilan yang mengikat kedua belah pihak (*final & binding* bila telah *inkracht van gewijsde*)¹⁷⁴.

Keputusan dari hasil penyelesaian perselisihan dengan memilih salah satu cara tersebut di atas, adalah mengikat dan segala biaya yang timbul untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dipikul oleh para pihak sebagaimana diatur dalam kontrak. Biaya yang diakibatkan penyelesaian perselisihan yang merupakan tanggung jawab kepala kantor/satuan kerja/pemimpin proyek/bagian proyek (PK/PPK) dibebankan pada kegiatan proyek bersangkutan¹⁷⁵.

¹⁷⁴ Pasal 38 ayat (1) dan penjelasannya, Keppres 80/2003

¹⁷⁵ Pasal 38 ayat (2) dan penjelasannya, Keppres 80/2003