



**ANALISIS HUKUM RATIFIKASI DAN IMPLEMENTASI
KONVENSI-KONVENSI *INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION* (ILO) DI INDONESIA**

Shafira Khairunnisa*, Agus Pramono, Sonhaji
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : firakha3394@gmail.com

Abstrak

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Indonesia sebagai anggota ILO harus tunduk pada kebijakan-kebijakan ILO. Secara peraturan perundangundangan Indonesia sudah cukup baik dalam memperhatikan kesejahteraan buruh di Indonesia. Permasalahan yang menjadi dasar penelitian ini adalah bagaimana penerapan hukum dari konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi efektifitas penerapan hukum dari konvensi-konvensi ILO di Indonesia. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris, dalam penelitian ini digunakan spesifikasi penelitian secara deskriptif analitis, jenis dan datanya adalah data primer data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan wawancara yang dilakukan dengan lembaga terkait, seperti: ILO Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Asosiasi Pengusaha Indonesia, dan PT. Mattel Indonesia. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi 19 Konvensi ILO. Undang-undang yang ada di Indonesia sudah cukup mengakomodasi terhadap dialog sosial. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas penerapan hukum dari Konvensi ILO adalah hukumnya itu sendiri, penegak hukum, pelaksanaan hukum, dan hubungan industrial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Kata kunci : ratifikasi, ILO, ketenagakerjaan, hak buruh

Abstract

The International Labour Organization (ILO) is a United Nations agency dealing with promoting decent employment opportunities for all women and men to obtain productivity and properness. As a member of ILO, Indonesia has an obligation to work towards fully respecting its policies. Indonesian legislation is good enough to maintain the welfare of workers. The problems that become the basis of this research are how is the implementation of the law of ILO conventions that have been ratified by Indonesia and what factors that affect the effectiveness of the implementation of the law of ILO conventions in Indonesia. The approach method used in this research is the empirical judicial approach. This study uses descriptive analysis method. The primary and secondary data obtained from the literature study and interviews conducted with relevant institutions such as ILO Indonesia, the Ministry of Manpower and Transmigration, The Indonesian Employers' Association, and PT Mattel Indonesia. The Government of Indonesia has ratified 19 ILO conventions. The existing legislation in Indonesia is sufficient to accommodate social dialog. The factors that affect the effectiveness of the implementation of the law from ILO conventions was the law itself, law enforcement, and industrial relationship between workers, employers and the government.

Keywords : ratification, ILO, employments, labor rights



I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan yang terkait dengan dunia kerja.

Indonesia, sebagai salah satu negara dengan jumlah populasi terbesar ke-4 di dunia (diperkirakan berjumlah 250 juta jiwa) juga memiliki pekerja dalam jumlah yang banyak, merupakan elemen yang penting dalam penyelenggaraan perekonomian yang berorientasi pada kesejahteraan sosial sesuai dengan judul dalam Bab XIV Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yaitu Perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial. Setiap perbaikan dalam prinsip-prinsip dan hak-hak asasi di tempat kerja di Indonesia memiliki potensi untuk memberikan manfaat bagi kelompok penduduk terbanyak ke empat di dunia. Lebih lanjut lagi, bobot bersih hak-hak asasi manusia harus disebarluaskan ke seluruh penduduk yang tersebar di lebih dari 6000 pulau berpenduduk.

Hal ini merupakan tantangan Indonesia untuk menyejahterahkan tenaga kerja menembus kehidupan ke-370 kelompok etnik heterogen yang menggunakan 67 dialek lokal

yang di dalamnya terdapat 225 juta penduduk Indonesia. Secara peraturan perundangundangan Indonesia sudah cukup baik. Hingga tahun ini, Indonesia telah meratifikasi 19 Konvensi ILO yang terdiri dari 8 Konvensi inti dan 11 Konvensi lainnya. Namun, kendala masih saja terjadi, yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah mengenai keefektifan dari pelaksanaan konvensi-konvensi yang telah diratifikasi.

Dari uraian di atas, dilihat kembali bagaimana penerapan Konvensi-Konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia. Atas latar belakang tersebut, penulis bermaksud menyusun penulisan hukum mengenai penerapan hukum dari konvensi-konvensi ILO yang diratifikasi oleh Indonesia dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan hukum konvensi-konvensi ILO di Indonesia dengan judul:

“Analisis Hukum Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan hukum dari konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi efektivitas penerapan hukum dari Konvensi-konvensi ILO di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis penerapan hukum dari ratifikasi konvensi-konvensi ILO oleh pemerintah Republik Indonesia selaku regulator, dan pihak-pihak yang terkait dalam hukum perburuhan.



2. Menganalisis faktor yang mempengaruhi efektivitas hukum dari ratifikasi konvensi-konvensi ILO di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dalam bidang Hukum Internasional dan Hukum Ketenagakerjaan khususnya mengenai pengaturan perburuhan di Indonesia dan lembaga ILO, menambah sumber informasi dan memberi manfaat untuk para pembaca mengenai ILO dan perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, dan sebagai sarana penambah wawasan mengenai permasalahan buruh di Indonesia.

II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Istilah 'pendekatan' adalah sesuatu hal (perbuatan, usaha) mendekati atau mendekatkan. Pendekatan secara yuridis dalam penelitian ini adalah pendekatan dari segi peraturan perundangundangan yang berlaku. Sedangkan pendekatan empiris yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan tentang bagaimana hubungan hukum dengan masyarakat dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan hukum dalam masyarakat.

Sedangkan pendekatan empiris yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan tentang bagaimana hubungan hukum dengan masyarakat dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan hukum dalam

masyarakat. Analisis bermakna mengelompokkan, menghubungkan, membandingkan, dan memberi makna pada materi terkait materi pengaturan hukum perburuhan yang diratifikasi dari Konvensi ILO oleh pemerintah Indonesia dan penerapan dari ratifikasi tersebut.

Setiap penelitian ilmiah memerlukan data dalam memecahkan masalah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara dan penelitian kepustakaan.

Metode analisis data yang digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Bahan Hukum yang disusun secara sistematis dianalisis secara kualitatif supaya dapat ditarik kesimpulan akhir yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif¹ yang merupakan jawaban untuk permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Simpulan ditarik secara deduktif, yaitu pendekatan berfikir dari hal yang bersifat umum menuju ke hal yang bersifat khusus.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Hukum Konvensi-Konvensi ILO di Indonesia

Sampai tahun ini, Indonesia telah meratifikasi 19 Konvensi ILO yang terdiri dari 8 buah Konvensi inti dan 11 buah Konvensi lainnya. Delapan buah konvensi inti tersebut adalah :

1. Konvensi No. 29 1930 tentang Kerja Paksa atau Wajib Kerja.

¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986), halaman 3.



2. Konvensi No. 98 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.
 3. Konvensi No. 100 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Wanita dan Laki-laki untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
 4. Konvensi No. 87 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.
 5. Konvensi No. 105 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa.
 6. Konvensi No. 111 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.
 7. Konvensi No. 138 1973 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja.
 8. Konvensi No. 182 1999 tentang Pelanggaran dan Tindakan segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.
 9. Konvensi No. 19 1925 tentang Perlakuan yang Sama bagi Pekerja Nasional dan Asing dalam hal Tunjangan Kecelakaan Kerja.
 10. Konvensi No. 27 1929 tentang Pemberian Tanda Berat Pada Pengepakan Barang-Barang Besar yang Diangkut Dengan Kapal.
 11. Konvensi No. 45 1935 tentang Memperkerjakan Perempuan di Bawah Tanah dalam Berbagai Macam Pekerjaan Tambang.
 12. Konvensi No. 69 1946 tentang Sertifikasi Juru Masak Kapal.
 13. Konvensi No. 81 1947 tentang Inspeksi Ketenagakerjaan.
 14. Konvensi No. 88 1948 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
 15. Konvensi No. 120 1964 tentang Kebersihan di Tempat Dagang dan Kantor.
 16. Konvensi No. 106 1957 tentang Istirahat Mingguan dalam Perdagangan dan Kantor-kantor.
 17. Konvensi No. 144 1976 tentang Konsultasi Tripartit untuk Mempromosikan Pelaksanaan Standar Perburuhan Internasional.
 18. Konvensi No. 185 2003 tentang Konvensi Perubahan Dokumen Identitas Pelaut.
 19. Konvensi No. 187 2006 tentang Keselamatan dan Kesehatan.
- B. Kedudukan Konvensi ILO di Indonesia**
- Konvensi ILO adalah salah satu produk hukum dari ILO. ILO adalah salah satu organisasi multilateral di bawah naungan PBB. Ada dua macam instrumen ILO, yaitu konvensi dan rekomendasi. Terdapat perbedaan antara konvensi dan rekomendasi. Konvensi dimaksudkan untuk diratifikasi. Terdapat kewajiban hukum yang mengikat. Ada supervisi internasional secara reguler atas pemenuhan kewajibannya.
- Rekomendasi tidak dimaksudkan untuk diratifikasi, tidak mengikat, dan hanya memberikan petunjuk untuk kebijakan nasional dan tindakannya. Berdasarkan Pasal 19 Ayat (5), disebutkan bahwa selambat-lambatnya satu tahun dari sidang penutupan konferensi, anggota wajib membawa konvensi itu untuk dibawa ke pihak yang berwenang untuk diratifikasi. Apabila sudah diratifikasi, terdapat kewajiban negara untuk memberikan laporan mengenai langkah-langkah yang telah dilakukan.



Kedudukan Konvensi ILO dalam hukum nasional merupakan suatu telaah berdasarkan sumber hukum perburuhan. Konvensi ILO merupakan salah satu bentuk perjanjian multilateral. Berlakunya suatu perjanjian internasional di dalam hukum nasional tergantung dari sistem pengakuan suatu negara terhadap perjanjian internasional itu.

Di Indonesia sendiri terdapat perbedaan pendapat mengenai daya berlakunya konvensi ILO sebagai sumber hukum nasional di bidang perburuhan. Mayoritas kalangan akademisi dan praktisi sepakat mengatakan bahwa Konvensi ILO adalah *soft law*. Maksudnya adalah dapat mempunyai daya berlaku apabila telah diratifikasi oleh Indonesia dan dimasukkan dalam bentuk peraturan perundangundangan. Hal ini sesuai dengan hierarki peraturan perundangundangan berdasarkan UU No. 12 tahun 2011 tidak menyebutkan konvensi sebagai salah satu sumber hukum.²

Hal ini menjadi masalah apabila suatu konvensi telah diratifikasi namun bukan dalam bentuk undang-undang dan undang-undang yang mengatur tentang isi konvensi tertentu itu isinya melanggar konvensi. Sulit dikatakan bahwa terjadi pelanggaran hukum dalam pembentukan undang-undang tersebut.

Seperti pada Konvensi ILO No. 87 yang telah diratifikasi ke dalam bentuk Keputusan Presiden. Pada UU No. 21 tahun 2000, isinya ada yang bertentangan dengan Konvensi

ILO No. 87. Maka, menjadi sulit untuk dikatakan bahwa bentuk dari Keputusan Presiden adalah yang tepat karena kedudukan keputusan presiden berada di bawah undang-undang.³ Pendapat lain menyatakan bahwa bentuk Keputusan Presiden adalah yang tepat, mengingat pembuatannya sudah sesuai dengan konstitusi sehingga substansinya mengikat sebagai sumber hukum.

Seperti yang sudah dijelaskan, sebuah perjanjian internasional merupakan penguatan kesepakatan yang diambil oleh para pihak, dalam hal ini antar negara. Di dalam Pasal 11 UUD 1945 telah dijelaskan bahwa Presiden lah yang menyatakan, membuat perdamaian, dan perjanjian. Negara lain secara hukum dapat memastikan bahwa apa yang dinyatakan oleh Presiden Indonesia adalah pernyataan keinginan negara Indonesia yang artinya negara lain tersebut tidak harus perlu berhubungan langsung dengan lembaga negara yang lain untuk mengetahui maksud negara Indonesia dalam membuat kesepakatan dengan pihaknya. Dengan demikian, bentuk hukum dari presiden dan dalam sistem perundangundangan pernyataan presiden tersebut lebih tepat diwadahi dalam Keputusan Presiden, bukannya bentuk lain misalnya Peraturan Presiden.

Apabila membuat perjanjian dengan negara lain diwadahi dalam bentuk peraturan undang-undang, maka proses pembuatannya pun harus sesuai dengan tata cara pembuatan undang-undang. Praktik pengesahan perjanjian internasional

² Asri Wijayanti, *Hak Berserikat Buruh di Indonesia – Disertasi*, (Pascasarjana Universitas Airlangga, 2011), halaman 77.

³ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, halaman 132-134.



menimbulkan pertanyaan, “Apakah sebelumnya disahkan perjanjian tersebut tidak sah?”, “Apakah mungkin kehendak suatu negara kesalahannya digantungkan kepada mekanisme internal negara lain?”. Pranata pengesahan mengindikasikan bahwa pihak yang perbuatannya perlu disahkan berada pada tingkat lebih rendah dari yang mengesahkan, tentu hal tersebut tidaklah tepat karena perjanjian dengan negara lain dilakukan antar pihak yang setara kedudukannya.⁴

Perjanjian internasional sebagaimana perjanjian pada umumnya berlandaskan prinsip *good faith* dan *mutual trust* antar pihaknya yang demikian *pacta sunt servanda* menjadi dasar mengapa para pihak terkait dengan yang diperjanjikan. Adanya klausula persetujuan DPR dalam Pasal 11 UUD 1945 tidak berarti bahwa bentuk hukum ratifikasi perjanjian internasional itu adalah undang-undang, oleh karena itu diperlakukan pengaturan sendiri yang berbeda dengan persetujuan bersama dalam pembuatan undang-undang. Pasal 11 Ayat (2) UUD 1945 mensyaratkan adanya persetujuan DPR untuk perjanjian internasional lain, karena UUD menganggap penting keterlibatan DPR untuk memutuskan hal-hal yang berakibat pada beban negara atau yang mengakibatkan perlunya pembentukan dan perubahan undang-undang, bukan didasarkan atas pembedaan antara perjanjian internasional publik dan privat.⁵

Perjanjian internasional mempunyai kekuatan hukum yang

mengikat dan menjadi sumber hukum dalam hukum nasional karena telah dibuat sesuai dengan ketentuan konstitusi bukan karena diwadahi oleh bentuk undang-undang, sehingga perjanjian internasional merupakan sumber hukum di luar sumber hukum undang-undang. Karena telah dibuat sesuai dengan ketentuan konstitusi, maka substansi yang terdapat perjanjian internasional yang menimbulkan hak dan bersifat *self executing* juga merupakan sumber hukum bagi putusan pengadilan.⁶

Pengaturan yang menyangkut tentang pengesahan perjanjian internasional di Indonesia mendasar diri pada Surat Presiden Republik Indonesia No. 2826/HK/1960 tanggal 22 Agustus 1960 yang ditujukan kepada Ketua DPR. Dalam surat tersebut menjadi pedoman dalam proses pengesahan perjanjian internasional, yaitu pengesahan melalui undang-undang atau melalui keputusan presiden bergantung kepada materi yang diaturnya.⁷ Landasan konstitusional mengenai perjanjian internasional adalah Pasal 11 UUD 1945, yaitu :

a) Presiden dengan persetujuan DPR menyatakan perang, membuat perdamaian dan perjanjian dengan negara lain;

b) Presiden dalam membuat perjanjian internasional lainnya yang menimbulkan akibat yang luas dan mendasar bagi kehidupan rakyat yang terkait dengan beban keuangan negara, dan/atau mengharuskan

⁴ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, halaman 78.

⁵ *Loc.Cit*.

⁶ Perjanjian Internasional dalam Sistem UUD 1945.

<https://gagasanhukum.wordpress.com/tag/harjono>.

⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, halaman 80.



perubahan atau pembentukan undang-undang harus dengan persetujuan DPR; dan

c) Ketentuan lebih lanjut tentang perjanjian internasional diatur dengan undang-undang.

Mendasarkan pada keputusan Pasal 11 UUD 1945, pengesahan perjanjian internasional dapat dilakukan melalui Undang-undang dan Keputusan Presiden. Batasan materi terdapat dalam Pasal 10 sampai Pasal 11 Undang-Undang No. 24 tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional (Lembar Negara Republik Indonesia No. 185 tahun 2000 dan Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia No. 4012).

Pengesahan perjanjian internasional yang tidak termasuk dalam materi tersebut dilakukan dengan Keputusan Presiden.⁸ Apabila kita melihat Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, maka seharusnya pengesahannya dilakukan dengan undang-undang. Hal ini dikarenakan materi dalam Konvensi ILO No. 87 berkenaan dengan hak asasi manusia. Pengesahan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan hak untuk Berorganisasi melalui Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998 adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 11 UUD 1954 jo Pasal 10 Undang-Undang No. 24 tahun 2000. Terhadap perjanjian internasional yang terjadi sebelum berlakunya Undang-Undang No. 24 tahun 2000, tetap sah dan berlaku karena

Undang-Undang No. 24 tahun 2000 tidak berlaku surut (*non retroaktif*).⁹

ILO di Indonesia memiliki tugas untuk membantu pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi-organisasinya (dalam hal ini disebut sebagai Tripartit) dalam melaksanakan konvensi-konvensi ILO, terutama konvensi yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Pelaksanaan konvensi termasuk didalamnya promosi dan pembangunan kesadaran dari Tripartit mengenai isi dan substansi konvensi, memastikan hukum nasional sejalan dengan konvensi, penerapan yang efektif dari hukum nasional dan konvensi ILO, termasuk pengawasannya. ILO juga membantu membangun kapasitas Tripartit melalui pelatihan-pelatihan maupun riset dan penelitian. ILO berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap konvensi-konvensi yang telah diratifikasi oleh negara anggota. Negara anggota juga wajib untuk mengirimkan laporan pelaksanaan dari konvensi-konvensi tersebut kepada ILO.

C. Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama (Konvensi No. 87 dan Konvensi No. 98)

Sebagai makhluk sosial, manusia selalu membutuhkan kehadiran sesamanya. Tidak ada manusia yang dapat hidup sendiri. Berkumpul dengan sesamanya merupakan suatu kebutuhan. Adakalanya berkumpulnya manusia karena mempunyai kepentingan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang disebut berserikat. Tujuan manusia

⁸ Ps. 11 UU No. 24 Tahun 2000 Tentang Perjanjian Internasional.

⁹ Basuki rekso Wibowo, *Arbitrase sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdagangan Indonesia – Disertasi*, (Univ. Airlangga, 2004), halaman 90.



berkumpul dan berserikat adalah untuk memenuhi kebutuhan atau menghadapi kesulitan secara bersama-sama. Tujuan akan lebih mudah tercapai apabila dihadapi secara bersama-sama. Oleh karena itu, berkumpul dan berserikat merupakan suatu hak setiap manusia yang bersifat universal (termasuk buruh). Tidak terbatas pada suatu wilayah atau suku bangsa tertentu.¹⁰

Makna berkumpul untuk bersatunya buruh dalam Serikat Buruh diibaratkan Muchtar Pakpahan sebagai sebuah lidi, kendaraan umum, burung gelatik. Serikat Buruh akan mudah mencapai tujuan apabila ada bantuan dari pers, LSM, organisasi buruh luar negeri, organisasi politik, dan ulama.¹¹

Peran intelektual sebagai aktor yang mendukung gerakan buruh dapat dilakukan oleh LSM Buruh. Bersatunya buruh dalam Serikat Buruh merupakan alat yang dapat digunakan dalam memperjuangkan kepentingan buruh. Hak berserikat adalah bagian dari hak asasi manusia. Adanya jaminan hak asasi manusia tidak dapat dipisahkan dari asas negara hukum. Makna hak berserikat sebagai “hak” merupakan konsep yuridis, dimana mengandung batasan hak dan kewajiban. Makna berserikat sebagai “kebebasan berserikat” merupakan konsep filosofi yang bermuara pada keadilan. Hak

berserikat buruh merupakan hak buruh yang melekat pada setiap pribadi buruh. Hak berserikat itu ada untuk menjamin jalannya dan berfungsinya organisasi buruh dalam membela anggotanya, berguna mempermudah pemenuhan hak buruh.¹² Perundingan yang dilakukan secara individual hanya relatif lebih sedikit pengaruhnya terhadap perubahan syarat dan kondisi kerja. Tujuan adanya hal berserikat buruh adalah mencapai persamaan di hadapan hukum dengan pengusaha dalam melakukan perundingan. Perundingan untuk membuat kesepakatan yang bebas dalam hubungan kerja.

Hak berserikat buruh sebagai alat untuk memperbaiki kondisi kerja guna mencapai keadilan sosial yang sangat penting demi perdamaian. Hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja merupakan hak dasar yang dilindungi dan dijamin secara konstitusional. Untuk mewujudkan hak tersebut, pekerja harus diberi kesempatan seluasluasnya untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Pendirian serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk melindungi, memperjuangkan, dan membela kepentingan buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja dituntut untuk bertanggung jawab dalam menjaga kepentingan yang lebih luas, yaitu ketertiban umum, kepentingan bangsa dan negara, oleh karena itu penggunaan hak atas dasar kebebasan berserikat dilaksanakan

¹⁰ Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*, (Bandung: KPD, 2012), halaman 98.

¹¹ Muchtar Pakpahan, *Lima Tahun Memimpin SBSI, Pilihan atau Panggilan untuk Kesejahteraan, Demokrasi, Hak Asasi Manusia, Tegaknya Hukum, dan Keadilan Sosial*, (Pustaka Forum Adil Sejahterah, 1997), halaman 209-213.

¹² Bahder Johan, *Hukum Ketenagakerjaan – Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), halaman 21.



dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Pembentukannya pun harus dilakukan secara demokratis, mandiri, dan bertanggung jawab tanpa ada campur tangan atau pihak manapun.¹³

Pelaksanaan hak atas kebebasan berserikat pekerja di Indonesia, terutama selama pemerintahan orde baru selalu ramai dan hangat dibicarakan serta mendapat sorotan dari sejumlah organisasi pekerja internasional. Indonesia sering dituding sebagai suatu negara yang tidak memerhatikan kebebasan berserikat bagi pekerja. Berbagai sorotan tajam dilontarkan, antara lain karena hanya ada satu organisasi pekerja yang diakui oleh pemerintah pada masa itu. Masalah kebebasan berserikat dinilai oleh masyarakat internasional menjadi hal yang serius.¹⁴

Hal ini berkaitan erat dengan konvensi ILO No. 98 tahun 1949 mengenai hak berorganisasi dan berunding bersama. Konvensi ini merupakan aplikasi dari prinsip berorganisasi dan hak berunding bersama. Menjadi kewajiban negara untuk memberikan jaminan perlindungan hak berserikat terhadap tindakan anti serikat dan campur tangan dengan menciptakan mekanisme peraturan perundangundangan yang tidak membatasi hak berserikat. Konvensi ini telah diratifikasi oleh Indonesia dituangkan dalam Undang-Undang No. 18 tahun 1956, dengan tambahan Lembaran Negara No. 42 tahun 1956.

Serikat Buruh juga harus dibentuk secara sukarela, jadi bebas dari tekanan majikan, hal ini dinyatakan pada Pasal 1 dari Peraturan Menteri Perburuhan tentang Pendaftaran Serikat Buruh. Hak untuk berorganisasi dalam berbagai perjanjian perburuhan dihargai dengan memberikan berbagai kelonggaran kepada petugas-petugas tertentu dari Serikat Buruh untuk melakukan pekerjaan Serikat Buruh dalam waktu kerja untuk mengunjung kongres disediakannya ruangan oleh majikan untuk kepentingan Serikat Buruh.¹⁵

Mengingat bahwa Indonesia telah meratifikasi konvensi ILO No. 98 tahun 1949 tersebut, mengandung konsekuensi bahwa Indonesia harus siap menerima dan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang sejauh mana pelaksanaan konvensi tersebut. Selain itu, Indonesia harus konsisten melaporkan segala sesuatu yang menyangkut dengan situasi dan kondisi ketenagakerjaan yang ada dengan maksud dan tujuan konvensi ILO tersebut siap tahunnya, misalnya pelaksanaan hak atas kebebasan berserikat serta hak berorganisasi dan berunding bersama.¹⁶ Ratifikasi tersebut menanamkan fondasi yang teguh bagi demokratisasi gerakan pekerja/buruh, sejalan dengan tuntutan reformasi di segala bidang kegiatan bangsa Indonesia. Sebagai salah satu inovasi di bidang Hubungan Industrial yang juga sejalan dengan diratifikasinya konvensi tersebut, maka Indonesia telah mengundang Undang-

¹³ Bahder Johan, *Op.Cit*, halaman 1.

¹⁴ *Ibid*, halaman 2.

¹⁵ *Ibid*, halaman 252.

¹⁶ *Ibid*, halaman 3.



Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, tepatnya pada tanggal 4 Agustus tahun 2000. Dalam Pasal 1 angka 1 menyebutkan antara lain :

“Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”¹⁷

Serikat Pekerja atau Serikat Buruh merupakan bentuk pelaksanaan dari hak seseorang untuk berserikat dan berkumpul. Adanya serikat Pekerja/Buruh sangat penting bagi kelangsungan hubungan industrial. Serikat Pekerja diharapkan dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal dalam rangka meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Konvensi ILO No. 87 1948 terdiri dari 4 bagian dan 21 Pasal yang mengatur kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi. Pembahasan Konvensi ILO No. 87 didasarkan pada pengakuan atas prinsip kebebasan berserikat yang menjadi alat untuk meningkatkan kondisi pekerja dan menciptakan ketenangan kerja, serta penguatan kebebasan berekspresi dan berserikat adalah penting untuk mencapai kemajuan.

Kebebasan berserikat mengandung makna perlindungan

hak bernegosiasi. Kebebasan merupakan konsep dasar dan dirumuskan dalam konsep yuridis sebagai hak yang di dalamnya terkandung suatu kewajiban. Hak berserikat dirumuskan oleh Konvensi ILO No. 87 sebagai hak perorangan dan hak kolektif yang di dalamnya terkandung kewajiban perorangan, organisasi, dan Negara.

Di dalam perumusan hak berserikat terkandung kewajiban. Kewajiban perorangan maupun organisasi adalah menghormati hukum yang tidak membatasi/menghalang-halangi jaminan hak berserikat (Pasal 8).

Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dituangkan dalam Konvensi ILO No. 87 Tahun 1956 (*Freedom Of Association and Protection Of The Right to Organise*), dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Pasal 2 dan Pasal 4 Keppres No. 83 tahun 1998. Pada Pasal 2 :

“Para Pekerja dan Pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain.”

Dan pada Pasal 4 :

“Organisasi pekerja dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh penguasa administratif.”

Di bidang ketenagakerjaan sendiri, kebebasan berserikat diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam pengertian sebagai berikut :

¹⁷ Lihat Ps. 1 Ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.



“Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Penerapan Konvensi sudah berjalan dengan baik di Indonesia, dimana dengan diratifikasinya kedua konvensi tersebut, di Indonesia telah banyak berdiri Serikat Pekerja/Buruh baik pada tingkat Konfederasi, Federasi, dan Serikat Pekerja/buruh di tingkat perusahaan. Yang sebelum ratifikasi Konvensi ILO No. 87 mengenai Kebebasan Berserikat Serikat Pekerja yang tadinya hanya ada 1 (satu) yaitu SPSI, saat ini telah berdiri 9 Konfederasi, 101 Federasi, dan 6.808 Unit Kerja SP/SB (*data PEP - PHI dan Jamsos 2015*). Hal ini juga pada implementasi Konvensi ILO No. 98 mengenai Perundingan Bersama SP/SB tingkat perusahaan melakukan perundingan dengan pengusaha dalam rangka membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB).¹⁸

Kasus/perkara ketenagakerjaan yang tercatat di Kementerian Ketenagakerjaan sebanyak 1.238 kasus ditingkat Provinsi/Kab/Kota. Dan tuduhan pelanggaran kebebasan berserikat tercatat 3 kasus.¹⁹

Pengawasan internasional yang dilakukan oleh ILO dalam penerapan

konvensi yang diratifikasi oleh anggota adalah²⁰ :

1. Pengawasan berkala, melalui pemberian laporan pelaksanaan konvensi yang telah diratifikasi dan belum diratifikasi oleh negara anggota dan memberikan kesempatan baik kepada pemerintah/pekerja/pengusaha dapat mengajukan keberatan atas pelanggaran Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh masing-masing negara anggota;
2. Keberatan yang diajukan oleh salah satu pihak, akan dicatat oleh ILO dan disampaikan kembali kepada pemerintah untuk klarifikasi lebih lanjut penanganannya;
3. Pemerintah akan mengklarifikasi penanganan dengan memanggil para pihak yang terkait dan menyampaikan hasil klarifikasi dan penanganan kepada ILO;
4. Pengawasan khusus melalui komite-komite pengawasan khusus seperti Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi dan Komite Kebebasan Berserikat. Komite ini khusus menangani kasus-kasus pelanggaran atau adanya dugaan pelanggaran dari Konvensi-konvensi ILO terutama Konvensi ILO No. 87;
5. Laporan yang masuk dari negara anggota akan dikaji oleh tim khusus di ILO apabila diperlukan tindak lanjut serta bantuan teknis penyelesaian akan dibicarakan dalam sidang pekerja khususnya pada Komite Standar Aplikasi/Committee Expert on Application (Catatan : *Governing*

¹⁸ *Data PEP - PHI dan Jamsos 2015 jumlah PKB seluruh Indonesia : 12.998. Didapat dari Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi pada tanggal 19 Februari 2016.*

¹⁹ *Loc.Cit.*

²⁰ *Loc.Cit.*



Body setiap 3 kali dalam setahun di Kantor Pusat ILO Jenewa) setelah itu tim khusus memberikan komentar bila pelaksanaan Konvensi tidak sesuai atau bila ada hukum nasional yang bertentangan dengan Konvensi ILO. ILO akan memberikan komentar dan rekomendasi kepada pemerintah untuk bisa menyesuaikan peraturan nasionalnya dengan ketentuan-ketentuan internasional; dan

6. Negara anggota akan menjalankan hasil rekomendasi Badan Pekerja ILO.

Pengawasan nasional yang dilakukan oleh pemerintah dalam penerapan konvensi yang diratifikasi Indonesia adalah²¹ :

1. Pemerintah diminta melaporkan pelaksanaan Konvensi dan Rekomendasi ILO secara berkala berdasarkan Konstitusi ILO dan Standar *ILO Reporting Obligation*;
2. Konvensi dan Rekomendasi ILO yang dilaporkan pelaksanaannya berdasarkan waktu tahunan, dua tahunan dan lima tahunan; lalu
3. Pelaporan yang disampaikan kepada ILO di konsultasikan/dikomunikasikan terlebih dahulu kepada perwakilan Tripartit Indonesia (*most representative* berdasarkan Konvensi ILO No.144).

Sanksi yang diberikan ketika adanya pelanggaran dalam hal ketenagakerjaan adalah²² :

1. Sesuai mekanisme pengawasan dan penyelesaian penyelesaian hubungan industrial (Undang-Undang No. 2 tahun 2004), pengawas ketenagakerjaan akan memberikan nota pemeriksaan apabila terjadi pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan
2. Pelanggaran terhadap aturan tersebut akan dikenakan sanksi pidana dan administrasi.

Di Indonesia undang-undang yang ada sudah cukup mengakomodasi terhadap *sosial dialog*, yaitu bagaimana caranya kita melakukan negosiasi untuk kepentingan yang saling membangun dan bermanfaat. Lalu, negara Indonesia mempertegas lagi dengan melakukan ratifikasi untuk penyesuaian-penyesuaian dalam peraturan di bidang ketenagakerjaan. Namun, kadang kala dalam pelaksanaan yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan peraturan yang ada sehingga menjadi tidak demokrasi.

Menurut Diana Savitri, Tripartit yang seharusnya mengungkap kepentingan bersama, namun menjadi mengungkap kepentingan sendiri-sendiri. Hal ini kadang menimbulkan sindrom pada hubungan industrial. Seperti contohnya adalah demonstrasi. Demonstrasi memang diperbolehkan dan ada aturannya di dalam peraturan kebebasan berserikat, namun kadang-kadang tidak melalui tindakan demonstrasi namun langsung dengan 'mogok'. Mogok dalam Apindo masih dikategorikan sebagai tindakan yang ilegal. Mogok itu harus dibicarakan secara Bipartit, atau dua pihak antara pemberi

²¹ *Loc.Cit.*

²² Andi Awal, *Urusan Luar Negeri Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi*. Wawancara pada 19 Februari 2016.



kerja/pengusaha dan pekerja, bukan dengan mogok nasional. Mogok dapat dilakukan ketika proses perundingan tidak berjalan atau adanya stagnasi. Kadang step-stepnya tidak dipenuhi.²³

Hal yang menjadi penghambatnya adalah terkadang apa yang telah disepakati dalam forum Tripartit tidak dijalankan dengan di luarnya, tidak komitmen. Jika federasi perwakilan yang mewakili federasi-federasi yang lain di Tripartit maka hasil kesepakatan-kesepakatan di dalam forum harus komit, nyatanya tidak. Federasi Serikat Pekerja memiliki kepentingan masing-masing dan terkadang tidak menyepakati hasil dari kesepakatan forum. Selain itu keputusan dalam forum Tripartit tidak bisa mengikat secara hukum, jadi produknya hanya berupa 'rekomendasi'. Hal ini memang sudah ditetapkan bahwa hasil keputusan yang terjadi dalam forum Tripartit adalah berupa saran dan rekomendasi pada pemerintah jadi tidak mengikat secara hukum.²⁴

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap permasalahan yang diangkat dalam penulisan hukum yang berjudul "Analisis Hukum Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia" dapat ditarik kesimpulan bahwa Penerapan hukum dari konvensi yang telah diratifikasi oleh Indonesia diterapkan melalui peraturan perundangundangan di

tingkat nasional dan implementasi di daerah dengan peraturan daerah. Peraturan tersebut harus menyesuaikan dan tidak boleh bertentangan dengan aturan-aturan umum yang telah di muat dalam Pasal yang ada konvensi yang telah diratifikasi. Sejauh ini, pemerintah Indonesia telah meratifikasi 19 Konvensi ILO, termasuk 8 Konvensi Dasar ILO (Fundamental ILO Convention).

Undang-undang yang ada di Indonesia sudah cukup mengakomodasi terhadap dialog sosial, yaitu yang dilakukan oleh tiga pihak di dalamnya, pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Dialog sosial adalah bagaimana caranya kita melakukan negosiasi kepentingan yang saling membangun dan bermanfaat. Lalu, negara Indonesia mempertegas lagi dengan melakukan ratifikasi untuk penyesuaian-penyesuaian dalam peraturan di bidang ketenagakerjaan. Namun, kadang kala dalam pelaksanaan yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan peraturan.

Semua pihak harus mau untuk berdialog, yang di ILO disebut sebagai dialog sosial, yaitu dialog antara pengusaha, pekerja dan pemerintah sehingga masukan dan kepentingan dari semua pihak bisa didengarkan dan dipertimbangkan dalam mengambil keputusan. Dialog juga sangat penting terjadi antara pemerintah pusat dan daerah untuk mensinkronkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Konvensi ILO No. 87 dan No. 98 bertujuan untuk memberikan ruang bagi pekerja/buruh agar dapat mengemukakan pendapat, melakukan perundingan bersama dan

²³ Diana Savitri, Hubungan Luar Negeri Apindo. Diwawancara pada 16 Februari 2015.

²⁴ *Loc. Cit.*



membentuk organisasi baik di tingkat perusahaan maupun di luar perusahaan.

Sisi positif dari diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 dan Konvensi No. 98 adalah dapat membangun keadaan di Bipartit (adanya korum) sebagai perwakilan dalam perusahaan tersebut. Sisi negatinya adalah dengan banyaknya federasi Serikat Pekerja, semakin berbeda pula kepentingan-kepentingan masing-masing federasi dan hal ini menimbulkan perwakilan menjadi tidak komitmen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dari penerapan Konvensi ILO di Indonesia ada 4, yaitu: peraturan hukum, penegak hukum, pelaksanaan hukum, dan hubungan industrial. Adapun saran yang ingin disampaikan oleh Penulis berdasarkan beberapa simpulan diatas adalah dalam penerapan Konvensi ILO di Indonesia masih ada beberapa hal yang harus dikaji kembali oleh pemerintah. Selain itu dalam hal ratifikasi konvensi dengan Keputusan Presiden dimana Keputusan Presiden kedudukannya di bawah undang-undang, sehingga jika ada hal yang harus disesuaikan oleh

Undang-undang Ketenagakerjaan dengan Konvensi ILO yang telah diratifikasi dengan Peraturan Pemerintah atau Keputusan Presiden tidak dapat dilakukan, mengingat undang-undang kedudukannya lebih tinggi. Dalam hal kebebasan berserikat, perlu adanya koordinasi yang kuat dan sinergis antara federasi serikat buruh, pengusaha, dan pemerintah dalam dialog sosial agar tercapainya hubungan industrial yang baik. Hal

ini juga berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Salah satu cara untuk menghindari konflik antara pengusaha dan pekerja dalam suatu perusahaan adalah dengan cara memperlakukan serikat buruh dengan adil. Serikat buruh dilibatkan dalam keputusan-keputusan yang akan diambil perusahaan atau paling tidak diberi info lebih awal, sehingga fungsi Bipartit berjalan dengan baik.²⁵

Diharapkan Pekerja/buruh menerima hak dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya bersama keluarga. Hal ini tidak terlepas dari kewajiban pekerja/buruh untuk memberikan produktivitas kepada perusahaan serta menciptakan hubungan yang baik dengan perusahaan dalam rangka hubungan industrial yang harmonis. Pemerintah kedepan akan tetap mengeluarkan kebijakan yang dapat mendorong pekerja/buruh mendapatkan hak-hak dasar yang telah diatur baik dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti. 2011. *Hak Berserikat Buruh di Indonesia – Disertasi*, Surabaya: Pascasarjana Universitas Airlangga.
- _____. 2012. *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*. Bandung: KPD.
- Bahder Johan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan – Kebebasan*

²⁵ Dewi Sri, Manager *International Relation* PT. Mattel Indonesia. Diwawancara pada 19 Februari 2016.



- Berserikat Bagi Pekerja.,*
Bandung: Mandar Maju.
- Basuki rekso Wibowo. 2004.
Arbitrase sebagai Alternatif
Penyelesaian Sengketa
Perdagangan Indonesia –
Disertasi. Surabaya: Universitas
Airlangga.
- Muchtar Pakpahan. 1997. *Lima*
Tahun Memimpin SBSI, Pilihan
atau Panggilan untuk
Kesejahteraan, Demokrasi, Hak
Asasi Manusia, Tegaknya
Hukum, dan Keadilan Sosial.
Pustaka Forum Adil Sejahterah.
- Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar*
Penelitian Hukum. Jakarta: UI
Press.