



R198

**REKOMENDASI
MENGENAI
HUBUNGAN KERJA**



Pengantar

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) merupakan badan PBB yang bertugas memajukan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, setara, aman, bermartabat. Tujuan-tujuan utama ILO ialah mempromosikan hak-hak kerja, memperluas kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, dan memperkuat dialog dalam menangani berbagai masalah terkait dengan dunia kerja.

Organisasi ini memiliki 183 negara anggota dan bersifat unik di antara badan-badan PBB lainnya karena struktur tripartit yang dimilikinya menempatkan pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh pada posisi yang setara dalam menentukan program dan proses pengambilan kebijakan.

Standar-standar ILO berbentuk Konvensi dan Rekomendasi ketenagakerjaan internasional. Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota. Rekomendasi tidak bersifat mengikat—kerap kali membahas masalah yang sama dengan Konvensi—yang memberikan pola pedoman bagi kebijakan dan tindakan nasional.

Hingga akhir 2009, ILO telah mengadopsi 188 Konvensi dan 199 Rekomendasi yang meliputi beragam subyek: kebebasan berserikat dan perundingan bersama, kesetaraan perlakuan dan kesempatan, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, promosi ketenagakerjaan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, kondisi kerja, administrasi dan pengawasan ketenagakerjaan, pencegahan kecelakaan kerja, perlindungan kehamilan dan perlindungan terhadap pekerja migran serta kategori pekerja lainnya seperti para pelaut, perawat dan pekerja perkebunan.

Lebih dari 7.300 ratifikasi Konvensi-konvensi ini telah terdaftar. Standar ketenagakerjaan internasional memainkan peranan penting dalam penyusunan peraturan, kebijakan dan keputusan nasional.



R198

Rekomendasi Mengenai Hubungan Kerja

Rekomendasi 198

Rekomendasi Mengenai Hubungan Kerja

Konperensi Umum dari Organisasi Perburuhan Internasional,

Telah dilaksanakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan telah bertemu dalam Sesi ke-Sembilanpuluh lima pada tanggal 31 Mei 2006, dan

Mengingat bahwa terdapat perlindungan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan nasional dan perjanjian bersama yang terkait dengan keberadaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, dan

Mengingat bahwa peraturan perundang-undangan, dan penafsirannya, harus sesuai dengan tujuan dari pekerjaan yang layak, dan

Mengingat bahwa hubungan kerja atau undang-undang perburuhan antara lain mencari hal-hal untuk menyelesaikan apakah yang dapat menjadikan posisi perundingan yang tidak seimbang antara para pihak dalam hubungan kerja, dan

Mengingat bahwa perlindungan pekerja adalah jantung dari mandat Organisasi Perburuhan Internasional, dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja, 1998, dan Agenda Pekerjaan yang Layak, dan

Mengingat kesulitan-kesulitan dalam menetapkan apakah suatu hubungan kerja ada atau tidak dalam situasi dimana hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing pihak tidaklah jelas, dimana ada upaya untuk membiaskan hubungan kerja, atau dimana tidak mencukupinya atau terdapat pembatasan dalam kerangka hukum yang ada, atau dalam penafsiran atau penerapannya, dan

Mencatat situasi-situasi yang terjadi dimana pengaturan secara kontraktual dapat memiliki akibat terhadap hilangnya perlindungan terhadap pekerja yang seharusnya didapatkan, dan

Selanjutnya mengakui ada peranan untuk panduan internasional kepada Anggota-Anggota dalam mencapai perlindungan ini melalui hukum dan praktek nasional, dan panduan tersebut harus selalu relevan setiap waktu, dan

Selanjutnya mengakui bahwa perlindungan tersebut haruslah dapat diakses oleh semua pihak, khususnya pekerja-pekerja yang rentan, dan harus didasarkan pada hukum yang efisien, efektif, dan lengkap, dengan hasil yang cepat, dan mendorongnya kepatuhan yang sukarela, dan

Mengakui bahwa kebijakan nasional haruslah dihasilkan dari konsultasi dengan mitra social dan harus memberikan panduan kepada para pihak yang bersangkutan di tempat kerja, dan

Mengakui bahwa kebijakan nasional harus mempromosikan pertumbuhan ekonomi, penciptaan kerja, dan pekerjaan yang layak, dan

Mengingat bahwa ekonomi global telah meningkatkan mobilitas pekerja yang memerlukan perlindungan, sekurang-kurangnya terhadap penghindaran dari perlindungan nasional melalui pilihan hukum, dan

Mencatat bahwa, dalam kerangka ketentuan transnasional dari jasa, sangat penting untuk menentukan siapa yang dianggap sebagai pekerja dalam



suatu hubungan kerja, apakah hak-hak yang dimiliki pekerja, dan siapa yang menjadi pengusaha, dan

Mengingat bahwa kesulitan-kesulitan dalam menetapkan keberadaan hubungan kerja dapat menciptakan masalah yang serius bagi pekerja yang bersangkutan, komunitasnya, dan masyarakat secara luas, dan

Mengingat bahwa ketidakpastian terhadap keberadaan hubungan kerja perlu untuk diselesaikan untuk menjamin kompetisi yang adil dan perlindungan yang efektif bagi pekerja dalam suatu hubungan kerja dengan cara yang wajar dalam hukum dan praktek nasional, dan

Mencatat bahwa semua standar perburuhan internasional yang relevan, khususnya yang terkait dengan situasi tertentu dari perempuan, dan juga yang terkait dengan lingkup hubungan kerja, dan

Memutuskan, setelah mengadopsi usulan-usulan tertentu mengenai hubungan kerja, yang menjadi poin kelima dari agenda sesi ini, dan

Memutuskan bahwa usulan-usulan tersebut menjadi bentuk Rekomendasi;

Mengadopsi pada tanggal limabelas Juni tahun duaribu enam, Rekomendasi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Hubungan Kerja, 2006.

I. KEBIJAKAN NASIONAL ATAS PERLINDUNGAN PEKERJA DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA

1. Anggota harus menyusun dan menerapkan kebijakan nasional untuk mengkaji pada jangka waktu yang tepat dan, jika diperlukan, menjelaskan dan mengadaptasi lingkup perundang-undangan yang relevan, dalam rangka menjamin perlindungan yang efektif bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dalam konteks suatu hubungan kerja.

2. Sifat dan lingkup perlindungan yang diberikan kepada pekerja dalam suatu hubungan kerja harus didefinisikan oleh hukum atau praktek nasional, atau oleh keduanya, dengan mempertimbangkan standar perburuhan internasional yang relevan. Hukum atau praktek, termasuk unsur-unsur yang terkait dengan lingkungannya, cakupan dan tanggung jawab pelaksanaan, haruslah jelas dan cukup untuk memastikan perlindungan yang efektif bagi pekerja dalam suatu hubungan kerja.
3. Kebijakan nasional harus disusun dan dilaksanakan sesuai dengan hukum dan praktek nasional berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha yang paling mewakili.
4. Kebijakan nasional harus sekurang-kurangnya memuat langkah-langkah:
 - (a) menyediakan panduan bagi para pihak yang terkait, khususnya pengusaha dan pekerja, mengenai menentukan secara efektif keberadaan hubungan kerja dan mengenai perbedaan antara pekerja yang dipekerjakan dan pekerja mandiri;
 - (b) Menghapuskan hubungan kerja yang bias/tersembunyi contohnya dalam konteks hubungan kerja lain yang mungkin termasuk penggunaan bentuk-bentuk lain dari pengaturan secara kontraktual yang menyembunyikan status hukum sebenarnya, dengan memperhatikan bahwa hubungan kerja yang bias terjadi ketika pengusaha memperlakukan seseorang bukan sebagai pekerja dengan cara menyembunyikan status hukum sebenarnya sebagai pekerja, dan situasi tersebut dapat menimbulkan pengaturan kontraktual yang berakibat menghilangkan perlindungan bagi pekerja yang seharusnya didapatkan;
 - (c) Memastikan standar yang berlaku terhadap semua bentuk pengaturan kontraktual, termasuk yang melibatkan beberapa pihak, sehingga pekerja yang dipekerjakan memiliki perlindungan yang seharusnya mereka dapatkan;
 - (d) Memastikan bahwa standar-standar yang berlaku dalam semua bentuk pengaturan kontraktual menetapkan siapa



yang bertanggung jawab atas perlindungan yang terdapat didalamnya;

- (e) Menyediakan akses yang efektif kepada pihak-pihak yang terlibat, khususnya pengusaha dan pekerja, terhadap mekanisme dan prosedur yang wajar, cepat, murah, adil, dan efisien dalam menyelesaikan perselisihan mengenai keberadaan dan syarat-syarat hubungan kerja;
 - (f) Memastikan kepatuhan pada, dan penerapan yang efektif dari peraturan perundang-undangan mengenai hubungan kerja; dan
 - (g) Menyediakan pelatihan yang layak dan cukup mengenai standar perburuhan internasional yang relevan, perbandingan dan kasus hukum di pengadilan, arbiter, mediators, pengawas perburuhan, dan semua orang yang bertanggung jawab dalam menangani penyelesaian perselisihan dan penegakan hukum dan standar nasional mengenai hubungan kerja.
5. Anggota harus secara khusus memperhitungkan dalam kebijakan nasional untuk memastikan perlindungan yang efektif terhadap pekerja khususnya yang terpengaruh oleh ketidakpastian keberadaan hubungan kerja, termasuk pekerja perempuan, serta pekerja yang paling rentan, pekerja muda, pekerja tua, pekerja dalam ekonomi informal, pekerja migrant, dan pekerja penyandang cacat.
6. Anggota harus:
- (a) secara khusus memperhitungkan dalam kebijakan nasionalnya untuk memuat ketentuan mengenai dimensi jender dimana pekerja perempuan mendominasi pekerjaan dan sektor-sektor tertentu dimana terdapat proporsi yang tinggi dari hubungan kerja yang bias, atau dimana terdapat kekurangjelasan atas hubungan kerja; dan
 - (b) Memiliki kebijakan yang jelas mengenai kesetaraan jender dan penegakan hukum dan perjanjian yang lebih baik pada tingkat nasional sehingga dimensi jender dapat secara efektif ditangani.

7. Dalam konteks pergerakan transnasional pekerja:
 - (a) Dalam membangun kebijakan nasional, setelah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pekerja dan pengusaha yang paling mewakili, Anggota harus mempertimbangkan mengadopsi langkah-langkah yang tepat dalam yurisdiksinya, dan bila diperlukan bekerjasama dengan Anggota-Anggota yang lain, sehingga dapat memberikan perlindungan yang efektif untuk dan mencegah kekerasan terhadap pekerja migrant dalam wilayahnya yang dapat berakibat pada ketidakpastian atas keberaddan suatu hubungan kerja;
 - (b) Ketika pekerja direkrut disuatu Negara untuk bekerja di Negara lain, Anggota yang bersangkutan harus mempertimbangkan untuk menandatangani perjanjian bilateral untuk mencegah praktek kekerasan dan penipuan yang mempunyai tujuan untuk menghindari keberadaan pengaturan bagi perlindungan pekerja dalam konteks hubungan kerja.
8. Kebijakan nasional untuk perlindungan pekerja dalam suatu hubungan kerja tidak boleh mencampuri hubungan perdata dan komersial, dan pada saat yang sama memastikan bahwa individu dalam hubungan kerja memiliki perlindungan yang harus mereka dapatkan.

II. PENENTUAN KEBERADAAN SUATU HUBUNGAN KERJA

9. Untuk tujuan kebijakan nasional mengenai perlindungan pekerja dalam suatu hubungan kerja, penentuan keberadaan hubungan tersebut harus dipandu oleh fakta-fakta yang utama, yang terkait dengan kinerja kerja dan pengupahan pada pekerja, tanpa menghiraukan bagaimana hubungan tersebut dikarakteristikan dalam setiap pengaturan yang berbeda, kontraktual atau yang lainnya, yang mungkin telah disepakati oleh kedua belah pihak.



10. Anggota harus mempromosikan metode yang jelas untuk memandu pekerja dan pengusaha dalam menentukan keberadaan hubungan kerja.
11. Untuk tujuan mempermudah penentuan keberadaan suatu hubungan kerja, dalam kerangka kebijakan nasional yang dirujuk dalam rekomendasi ini, Anggota harus mempertimbangkan kemungkinan-kemungkinan berikut ini:
 - (a) mengizinkan lingkup yang luas dari cara untuk menentukan keberadaan hubungan kerja;
 - (b) memberikan pendapat hukum bahwa hubungan kerja ada ketika ada satu atau lebih indikator yang relevan;
 - (c) Setelah berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pekerja atau pengusaha yang paling mewakili, menentukan bahwa pekerja dengan karakteristik tertentu, dalam sektor yang umum atau khusus, harus dianggap sebagai pekerja yang dipekerjakan atau pekerja mandiri.
12. Untuk tujuan kebijakan nasional sebagaimana dirujuk dalam Rekomendasi ini, Anggota harus secara jelas mendefinisikan kondisi yang berlaku untuk menetapkan keberadaan suatu hubungan kerja, contohnya subordinasi atau ketergantungan.
13. Anggota harus mempertimbangkan kemungkinan untuk mendefinisikan dalam peraturan perundang-undangan mereka, atau dengan cara lain, indikator tertentu dari keberadaan suatu hubungan kerja. Indikator-indikator mungkin termasuk:
 - (a) fakta bahwa pekerjaan: dilaksanakan menurut instruksi dan dibawah kontrol pihak lain; melibatkan penyatuan pekerja dalam organisasi perusahaan; dilaksanakan semata-mata atau terutama untuk keuntungan pihak lain; harus dilaksanakan secara personal oleh pekerja; dilaksanakan dalam jam kerja tertentu atau tempat kerja tertentu atau yang disetujui oleh pihak yang meminta pekerjaan dilaksanakan; dalam durasi tertentu dan memiliki keberlanjutan tertentu; membutuhkan ketersediaan pekerja; atau

mensyaratkan adanya alat, bahan atau mesin oleh pihak yang meminta pekerjaan;

- (b) pembayaran upah secara periodik kepada pekerja; fakta bahwa upah tersebut merupakan sumber penghasilan pekerja satu-satunya atau yang utama; ketentuan bahwa pembayaran upah dalam bentuk lain selain uang, seperti makanan, perumahan, atau transportasi; pengakuan atas hak-hak lainnya seperti istirahat mingguan dan cuti tahunan; pembayaran kepada pihak yang meminta pekerjaan untuk perjalanan yang dilakukan oleh pekerja dalam rangka melaksanakan pekerjaannya; atau tidak adanya resiko finansial dari pekerja.
14. Penyelesaian perselisihan mengenai keberadaan dan syarat-syarat hubungan kerja harus menjadi perhatian dari pengadilan industrial atau institusi sejenis lainnya, atau kewenangan arbitrase dimana pekerja dan pengusaha memiliki akses yang efektif sesuai dengan hukum dan praktek nasional.
 15. Otoritas yang kompeten harus mengadopsi langkah-langkah untuk memastikan penghormatan dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai hubungan kerja sehubungan dengan berbagai macam aspek yang dipertimbangkan dalam Rekomendasi ini, contohnya, melalui layanan pengawasan perburuhan dan kerjasama dengan administrasi jaminan sosial dan otoritas pajak.
 16. Sehubungan dengan hubungan kerja, administrasi perburuhan nasional dan layanan yang terkait lainnya harus memonitor pelaksanaan program dan prosesnya. Perhatian khusus harus diberikan kepada pekerjaan atau sektor dengan proporsi pekerja perempuan yang tinggi.
 17. Sebagai bagian dari kebijakan nasional yang dirujuk dalam Rekomendasi ini, Anggota harus mengembangkan langkah-langkah yang efektif yang bertujuan untuk menghilangkan dorongan dalam membiaskan hubungan kerja.
 18. Sebagai bagian dari kebijakan nasional, Anggota harus mempromosikan peranan dari perundingan bersama dan dialog sosial antara lain



sebagai cara untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang terkait dengan lingkup hubungan kerja pada tingkat nasional.

III. PENGAWASAN DAN PELAKSANAAN

19. Anggota harus menetapkan mekanisme yang tepat, atau mendayagunakan yang sudah ada, untuk mengawasi perkembangan pasar kerja dan pengorganisasian kerja, dan untuk merumuskan saran-saran mengenai adaptasi dan pelaksanaan langkah-langkah mengenai hubungan kerja dalam kerangka kebijakan nasional.
20. Organisasi pengusaha dan pekerja yang paling mewakili harus terwakili berdasarkan posisi yang setara, dalam mekanisme untuk pengawasan perkembangan dalam pasar kerja dan pengorganisasian kerja. Selanjutnya, organisasi ini harus dikonsultasikan menurut mekanisme sesering mungkin dan apabila dimungkinkan dan berguna, berdasarkan laporan ahli atau kajian teknis.
21. Anggota harus mengumpulkan informasi dan data statistik dan melakukan penelitian mengenai perubahan-perubahan dalam pola-pola dan struktur kerja pada tingkat nasional dan sektoral, dengan mempertimbangkan pendistribusian antara laki-laki dan perempuan dan factor-faktor yang relevan lainnya.
22. Anggota harus menetapkan mekanisme nasional secara khusus untuk memastikan bahwa hubungan kerja dapat diidentifikasi secara efektif dalam kerangka ketentuan transnasional dari jasa. Pertimbangan harus diberikan untuk mengembangkan kontak dan pertukaran informasi secara sistematis mengani hal tersebut dengan Negara-negara lain.

IV. KETENTUAN AKHIR

23. Rekomendasi ini tidak merubah Rekomendasi Agen Penempatan tenaga kerja Swasta, 1997 (No.188), ataupun dapat merubah Konvensi Agen Penempatan tenaga kerja Swasta, 1997 (No.181).

Ketentuan diatas adalah naskah otentik dari Rekomendasi yang secara sah diadopsi dalam Konperensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional pada Sesi ke-Sembilanpuluh lima yang diadakan di Jenewa and dinyatakan ditutup pada tanggal enambelas Juni 2006.

DENGAN SESUNGGUHNYA kami membubuhkan tandatangan kami pada tanggal enambelas Juni 2006.

Naskah Rekomendasi ini adalah salinan yang asli dari naskah otentik yang ditandatangani oleh Presiden Konperensi Perburuhan Internasional dan Direktur Jenderal Kantor Perburuhan internasional

Disahkan sebagai salinan yang asli dan lengkap,

Untuk Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional