



K 158

**KONVENSI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA, 1982**



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.



K158

Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982

Konvensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas Prakarsa Pengusaha (Catatan: Tanggal mulai berlakunya: 23:11:1985)

Konvensi: C158

Tempat: Jenewa

Sesi Konferensi: 68

Tanggal adopsi: 22:06:1982

Klasifikasi Subyek: Pemutusan Hubungan Kerja – Pemutusan

Subject: Jaminan Pekerjaan

Lihat ratifikasi Konvensi ini

Tampilan dokumen dalam: Bahasa Spanyol, Bahasa Prancis

Status: Tidak ada kesimpulan. Kelompok Kerja mengenai Kebijakan berkenaan dengan Revisi Standar tidak dapat mencapai kesimpulan berkenaan dengan Konvensi No. 158 dan Rekomendasi No. 166.

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam sesinya yang keenam puluh delapan pada tanggal 2 Juni 1982, dan

Meningat standar internasional yang ada yang terkandung di dalam Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1963, dan

Mengingat bahwa sejak penerapan Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1963, perkembangan yang signifikan telah terjadi dalam undang-undang dan praktik banyak negara anggotanya mengenai persoalan-persoalan yang dicakup oleh Rekomendasi itu, dan

Mempertimbangkan bahwa perkembangan telah membuat tepat untuk mengadopsi sebuah standar internasional baru mengenai hal tersebut, khususnya setelah memperhatikan masalah-masalah serius di bidang ini akibat kesulitan ekonomi dan perubahan teknologi yang dialami dalam beberapa tahun terakhir di banyak negara,

Memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha, yang merupakan item kelima pada agenda sesi, dan

Menetapkan bahwa usulan-usulan ini akan berbentuk sebuah Konvensi internasional;

Mengadopsi pada hari ini tanggal dua puluh dua Juni tahun 1982 Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982:

BAB I. METODE PEMBERLAKUAN, RUANG LINGKUP DAN DEFINISI

Pasal 1

Ketentuan-ketentuan Konvensi ini akan, sejauh tidak diberlakukan dengan sarana perjanjian bersama, putusan arbitrase atau putusan pengadilan atau dengan sarana-sarana lain semacamnya yang mungkin sejalan dengan praktik nasional, akan diberlakukan dengan undang-undang atau peraturan.

Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku untuk semua cabang kegiatan ekonomi dan untuk semua orang yang dipekerjakan.
2. Anggota dapat mengecualikan kategori orang yang dipekerjakan berikut ini dari seluruh atau sebagian ketentuan Konvensi ini:
 - (a) pekerja yang dipekerjakan di bawah kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu atau tugas tertentu;
 - (b) pekerja yang menjalani masa percobaan atau suatu periode kualifikasi kerja, yang ditentukan sebelumnya dan dalam durasi yang wajar;
 - (c) pekerja yang dipekerjakan secara lepas untuk satu jangka waktu singkat.
3. Penjagaan yang memadai harus disediakan terhadap pemanfaatan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu yang tujuannya adalah untuk menghindari perlindungan yang dihasilkan dari Konvensi ini.
4. Se jauh diperlukan, langkah-langkah dapat diambil oleh otoritas berwenang atau melalui perangkat yang sesuai di suatu negara, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terkait, jika ada, untuk mengecualikan dari pemberlakuan Konvensi ini atau ketentuan-ketentuan tertentu darinya kategori orang yang dipekerjakan yang syarat dan ketentuan kerjanya diatur oleh pengaturan khusus yang secara keseluruhan memberikan perlindungan yang setidaknya setara dengan perlindungan yang diberikan di bawah Konvensi ini.
5. Se jauh diperlukan, langkah-langkah dapat diambil oleh otoritas berwenang atau melalui perangkat yang sesuai di suatu negara, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terkait, jika ada, untuk mengecualikan dari pemberlakuan Konvensi ini atau ketentuan-ketentuan tertentu darinya kategori terbatas orang yang dipekerjakan lainnya yang padanya masalah-masalah khusus yang bersifat substansial muncul dalam hal kondisi kerja tertentu pekerja terkait atau ukuran atau sifat perusahaan yang mempekerjakan mereka.
6. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini akan mencantumkan di dalam laporan pertama tentang pemberlakuan Konvensi ini yang disampaikan berdasarkan Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional kategori-kategori yang mungkin telah dikecualikan berdasarkan paragraf 4 dan 5 Pasal ini, dengan memberikan alasan untuk pengecualian tersebut, dan akan menyatakan di dalam laporan-laporan berikutnya posisi undang-undang dan praktiknya berkenaan dengan kategori-kategori yang dikecualikan, dan sejauh mana Konvensi ini telah diberlakukan atau diusulkan untuk diberlakukan berkenaan dengan kategori-kategori tersebut.

Pasal 3

Untuk tujuan Konvensi ini istilah pemutusan dan pemutusan hubungan kerja berarti pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha.

BAB II. STANDAR PEMBERLAKUAN UMUM

BAGIAN A. ALASAN PEMUTUSAN

Pasal 4

Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus kecuali ada alasan yang sah untuk pemutusan tersebut terkait dengan kapasitas atau perilaku pekerja atau berdasarkan persyaratan operasional bidang usaha, perusahaan atau jasa.

Pasal 5

Berikut ini, antara lain, tidak akan menjadi alasan yang sah untuk pemutusan:

- (a) keanggotaan serikat pekerja atau keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau, dengan persetujuan pengusaha, di dalam jam kerja;
- (b) memegang jabatan sebagai, atau bertindak atau telah bertindak dalam kapasitas sebagai, perwakilan pekerja;
- (c) pengajuan keluhan atau keikutsertaan dalam pengajuan gugatan terhadap seorang pengusaha yang menyangkut dugaan pelanggaran undang-undang atau peraturan atau memanfaatkan otoritas administratif yang berwenang;
- (d) ras, warna kulit, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab keluarga, kehamilan, agama, pendapat politik, kebangsaan atau asal sosial;
- (e) ketidakhadiran kerja selama cuti melahirkan.

Pasal 6

1. Ketidakhadiran kerja sementara karena sakit atau cedera tidak akan menjadi alasan yang sah untuk pemutusan.
2. Definisi mengenai apa yang merupakan ketidakhadiran kerja sementara, sejauh mana surat keterangan dokter akan diperlukan dan kemungkinan pembatasan pemberlakuan paragraf 1 Pasal ini harus ditentukan sesuai dengan metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini.

BAGIAN B. PROSEDUR SEBELUM ATAU PADA WAKTU PEMUTUSAN

Pasal 7

Pekerjaan seorang pekerja tidak akan diputus karena alasan-alasan terkait sikap atau kinerja pekerja sebelum dia diberikan kesempatan untuk membela diri terhadap tuduhan yang dibuat, kecuali pengusaha tidak dapat secara wajar diharapkan akan memberikan kesempatan ini.

BAGIAN C. PROSEDUR BANDING TERHADAP PEMUTUSAN

Pasal 8

1. Seorang pekerja yang menganggap bahwa pekerjaannya telah diputus secara tidak sah akan berhak untuk mengajukan banding atas pemutusan tersebut kepada sebuah badan yang netral, misalnya pengadilan, pengadilan tenaga kerja, komite arbitrase atau arbitrer.
2. Bila pemutusan telah disahkan oleh sebuah otoritas berwenang, pemberlakuan paragraph 1 Pasal ini dapat bervariasi sesuai undang-undang dan praktik nasional.
3. Seorang pekerja dapat dianggap telah melepaskan haknya atas banding terhadap pemutusan hubungan kerja jika dia tidak menggunakan hak tersebut dalam suatu jangka waktu yang wajar setelah pemutusan.

Pasal 9

1. Badan-badan sebagaimana dimaksud di Pasal 8 Konvensi ini akan diberi wewenang untuk mengkaji alasan yang diberikan atas pemutusan dan keadaan-keadaan lain yang berkaitan dengan kasus tersebut dan untuk membuat sebuah keputusan tentang apakah pemutusan tersebut bisa dibenarkan.
2. Agar pekerja tidak menanggung sendiri beban membuktikan bahwa pemutusan itu tidak sah, metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini harus menetapkan salah satu atau kedua kemungkinan berikut:
 - (a) beban membuktikan adanya alasan yang sah atas pemutusan sebagaimana dimaksud di Pasal 4 Konvensi ini akan berada pada pengusaha;
 - (b) badan sebagaimana dimaksud di Pasal 8 Konvensi ini harus diberi wewenang untuk mencapai kesimpulan tentang alasan pemutusan setelah memperhatikan bukti yang diberikan oleh pihak-pihak terkait dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang dan praktik nasional.
3. Dalam kasus pemutusan yang dinyatakan karena alasan berdasarkan persyaratan operasional bidang usaha, perusahaan atau jasa, badan-badan sebagaimana dimaksud di Pasal 8 Konvensi ini harus diberi wewenang untuk menentukan apakah pemutusan itu benar-benar karena alasan-alasan ini, tetapi sejauh mana mereka juga diberi wewenang untuk memutuskan apakah alasan-alasan ini cukup untuk membenarkan pemutusan itu akan ditentukan oleh metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini.

Pasal 10

Jika badan-badan sebagaimana dimaksud di Pasal 8 Konvensi ini menemukan pemutusan itu tidak sah dan jika badan-badan tersebut tidak diberi wewenang atau merasa tidak bisa melakukan, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, untuk menyatakan pemutusan tersebut tidak sah dan/atau memerintahkan atau mengusulkan penerimaan kembali pekerja tersebut, badan-badan tersebut akan diberi wewenang untuk memerintahkan pembayaran kompensasi yang memadai atau bantuan serupa lainnya yang mungkin dianggap tepat.



BAGIAN D. MASA PEMBERITAHUAN

Pasal 11

Seorang pekerja yang pekerjaannya akan diputus berhak atas masa pemberitahuan yang wajar atau kompensasi sebagai pengganti, kecuali dia dinyatakan bersalah atas kesalahan serius, yaitu, kesalahan bersifat demikian yang akan tidak lazim untuk menuntut pengusaha untuk melanjutkan pekerjaannya selama masa pemberitahuan.

BAGIAN E. PESANGON DAN PERLINDUNGAN PENDAPATAN LAIN

Pasal 12

1. Seorang pekerja yang pekerjaannya telah diputus berhak, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, atas-
 - (a) pesangon atau tunjangan pemisahan lainnya, jumlah yang harus didasarkan antara lain pada masa kerja dan tingkat upah, dan dibayarkan langsung oleh pengusaha atau oleh dana yang dibentuk oleh iuran pengusaha; atau
 - (b) tunjangan dari asuransi pengangguran atau bantuan atau bentuk jaminan sosial lain, seperti tunjangan hari tua atau kecacatan, di bawah kondisi normal yang tunjangan tersebut berlaku atasnya; atau
 - (c) kombinasi pesangon dan tunjangan semacam itu.
2. Seorang pekerja yang tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan asuransi pengangguran atau bantuan di bawah skema yang berlingkup umum tidak perlu dibayar dengan pesangon atau tunjangan sebagaimana dimaksud di paragraf 1, subparagraf (a), Pasal ini semata-mata karena dia tidak menerima tunjangan pengangguran berdasarkan paragraf 1, subparagraf (b).
3. Ketentuan mungkin dibuat oleh metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini atas hilangnya hak atas pesangon atau tunjangan sebagaimana dimaksud di paragraf 1, subparagraf (a), Pasal ini bila terjadi pemutusan karena kesalahan serius.

BAB III. KETENTUAN TAMBAHAN TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA UNTUK ALASAN EKONOMI, TEKNOLOGI, STRUKTUR ATAU ALASAN SERUPA

BAGIAN A. KONSULTASI PERWAKILAN PEKERJA

Pasal 13

1. Bila pengusaha merencanakan pemutusan karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktur atau alasan serupa, pengusaha akan:
 - (a) memberikan kepada perwakilan pekerja terkait pada saat yang tepat informasi yang relevan meliputi alasan pemutusan yang direncanakan, jumlah dan kategori pekerja yang kemungkinan akan terdampak dan masa pemutusan tersebut direncanakan akan dilakukan;

- (b) memberi, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, perwakilan pekerja terkait, sedini mungkin, kesempatan untuk konsultasi mengenai langkah-langkah yang akan diambil untuk mencegah atau meminimalkan pemutusan dan langkah-langkah untuk mengurangi dampak buruk pemutusan pada pekerja terkait misalnya mencari pekerjaan lain.
2. Pemberlakuan paragraf 1 Pasal ini dapat dibatasi oleh metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Konvensi ini untuk kasus-kasus di mana jumlah pekerja yang pemutusan hubungannya direncanakan adalah setidaknya jumlah atau persentase tertentu dari tenaga kerja.
3. Untuk tujuan Pasal ini, istilah perwakilan pekerja terkait berarti perwakilan pekerja yang diakui oleh undang-undang atau praktik nasional, sesuai dengan Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971.

BAGIAN B. PEMBERITAHUAN KEPADA OTORITAS BERWENANG

Pasal 14

1. Bila pengusaha merencanakan pemutusan karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktur atau alasan serupa, dia akan memberitahukan, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, otoritas berwenang atasnya sedini mungkin, dengan memberikan informasi yang relevan, termasuk pernyataan tertulis mengenai alasan pemutusan, jumlah dan kategori pekerja yang kemungkinan akan terdampak dan masa pemutusan direncanakan akan dilakukan.
2. Undang-undang atau peraturan nasional dapat membatasi pemberlakuan paragraf 1 Pasal ini untuk kasus-kasus di mana jumlah pekerja yang pemutusan hubungannya direncanakan adalah setidaknya jumlah atau persentase tertentu dari tenaga kerja..
3. Pengusaha harus memberitahukan kepada otoritas berwenang mengenai pemutusan sebagaimana dimaksud di paragraf 1 Pasal ini jangka waktu minimum sebelum melakukan pemutusan tersebut, jangka waktu semacam itu akan ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional.

BAB IV. KETENTUAN AKHIR

Pasal 15

Ratifikasi resmi Konvensi ini akan disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran.

Pasal 16

1. Konvensi ini mengikat hanya pada para Anggota Organisasi Perburuhan Internasional yang ratifikasinya telah didaftarkan pada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini mulai berlaku dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Setelah itu, Konvensi ini mulai berlaku untuk Anggota dua belas bulan setelah tanggal ratifikasinya didaftarkan.

Pasal 17

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya setelah berakhirnya sepuluh tahun dari tanggal Konvensi ini mulai berlaku, dengan sebuah ketetapan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk pendaftaran. Pembatalan semacam itu tidak akan berlaku hingga satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dan yang tidak, dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun tersebut di paragraf sebelumnya, menggunakan hak pembatalan menurut ketentuan Pasal ini, akan terikat pada jangka waktu sepuluh tahun lagi dan, sesudah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada waktu berakhirnya setiap masa sepuluh tahun menurut ketentuan yang tercantum di Pasal ini.

Pasal 18

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan kepada seluruh Anggota Organisasi Perburuhan Internasional tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pembatalan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota Organisasi.
2. Pada saat memberitahukan kepada Anggota Organisasi tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal harus meminta perhatian para Anggota Organisasi pada tanggal saat Konvensi ini mulai berlaku.

Pasal 19

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk pendaftaran sesuai dengan pasal 102 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa seluruh rincian mengenai semua ratifikasi dan pembatalan yang terdaftar olehnya sesuai dengan ketentuan-ketentuan Pasal-pasal sebelumnya.

Pasal 20

Pada saat-saat yang mungkin dianggap perlu Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional harus menyampaikan kepada Konferensi Umum laporan mengenai pemberlakuan Konvensi ini dan akan mengkaji perlunya ditempatkan di dalam agenda Konferensi persoalan revisinya seluruhnya atau sebagian.

Pasal 21

1. Bila Konferensi mengadopsi Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini seluruhnya atau sebagian, maka, kecuali Konvensi baru tersebut menentukan lain-
 - (a) ratifikasi oleh Anggota terhadap Konvensi revisi baru tersebut akan secara de jure merupakan pencabutan segera atas Konvensi ini, sekalipun ada ketentuan Pasal 17 di atas, jika dan bila Konvensi revisi baru itu mulai berlaku;
 - (b) sejak tanggal Konvensi revisi baru tersebut berlaku, Konvensi ini akan berhenti terbuka untuk ratifikasi oleh Anggota.

2. Konvensi ini akan dalam hal apapun tetap berlaku dalam bentuk dan isi aslinya bagi Anggota yang sudah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi revisi.

Pasal 22

Versi bahasa Inggris dan Prancis naskah Konvensi ini adalah sama-samaberlaku.

Rujukan Silang

Rekomendasi: R119 Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1963

Konstitusi: 22: Pasal 22 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional

Konvensi: C135 Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan hubungi Departemen Standar Ketenagakerjaan Internasional (NORMES) melalui email: infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

Penolakan: webinfo@ilo.org