

HUKUM KETENAGAKERJAAN / PERBURUHAN

Add a heading

**PROF. DR. ABDULLAH SULAIMAN SH. MH
ANDI WALLI SH. MH. LLM**

HUKUM KETENAGAKERJAAN /PERBURUHAN

Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H.
Andi Walli, S.H., L.LM., M.H.

Hak Cipta Dilindungi oleh Undang-Undang

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian maupun keseluruhan isi buku ini dalam Bentukapapun, Tanpa Izin Tertulis dari Penerbit ataupun Penulis maka dikenakan sanksi sesuai ketentuan perundang-undangan berlaku.

Judul Buku : Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan

Penulis : Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H.
Andi Walli, S.H., L.LM., M.H.

ISBN : 979 – 3788 – 05 - 4

Cetakan Pertama : Maret Tahun 2019

Desain Cover : -

Diterbitkan oleh : Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia (YPPSDM Jakarta.
Jalan Sawah Barat Dalam II No. 56-B, Duren Sawit,
Jakarta Timur.

KATA PENGANTAR

*Bismillahir Rahmanir Rahim,
Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur dipanjatkan ke-Khadira Ilahi Allah SWT yang telah memberikan Rakhmat dan Rezeki juga telah memberikan kesehatan terhadap penulis, sehingga dapat merampungkan materi penulisan “Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan.

Buku Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan ini merupakan penyempurnaan dari kumpulan materi sebelumnya yang dari Bahan materi Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan yang penulis sebagai dosen pengajar Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan sejak tahun 1987 hingga saat ini.

Kemudian bahan materi Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan ini untuk Fakultas Syariah dan Hukum Universitas (FSH-UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta khususnya masih dijumpai masalah pengetikan Bahasa Indonesia Hukum-nya yang kurang sempurna, juga masalah subtansi masih dijumpai terdapat perlu penyempurnaan. Penulis akan melakukan perbaikan pada kesempatan penulisan kerikutnya, termasuk masukan dan koreksi dari teman sejawat lainnya.

Demikian Kata Pengantar buku Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan ini, mudah-mudahan ada manfaat bagi pembaca dan khususnya para mahasiswa/mahasiswi yang mengikuti perkuliahan Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan ini.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Jakarta, Maret 2019

Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Pengertian Ketenagakerjaan di Indonesia	1
B. Paradigma Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan	16
C. Hakekat dan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	24
D. Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan	27
E. Sumber Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan	31
BAB II SEJARAH HUKUM PERBURUHAN/KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA	36
A. Perkembangan Ketenagakerjaan/Perburuhan	36
B. Sejarah Pengaturan Perburuhan/Ketenagakerjaan di Indonesia	37
C. Sumber Formal Hukum Ketenagakerjaan	52
D. Histori Hukum Perburuhan di Indonesia	63
BAB III POLITIK HUKUM PENGATURAN KETENAGAKERJAAN/PERBURUHAN SETELAH KEMERDEKAAN	65
A. Politik Hukum Keberadaan Ketentuan Perundang-undangan Ketenagakerjaan/Perburuhan di Indonesia Awal Kemerdekaan...	68
B. Visi dan Misi Pengaturan Ketentuan Ketenagakerjaan/Perburuhan	76
C. Tujuan Hukum Lahir Perundang-undangan Ketenagakerjaan di Indonesia	79
D. Buruh Mendukung Demokrasi Terpimpin (1959-1966)	81
BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA/BURUH	90
A. Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja	90
B. Macam-macam Perlindungan Tenaga Kerja	91
C. Perusahaan Pengerah Buruh	106
D. Koordinasi Antar Instansi	111
E. Prinsip Non-Diskriminasi	112
F. Perlindungan Melalui Perjanjian Kerja	115
G. Perlindungan Jaminan Asuransi	117
BAB V HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN/PERBURUHAN	123
A. Hubungan Kerja	123
B. Pengertian dan Subyek Hukum Hubungan Industrial	129
C. Fungsi dan Sistem Hubungan Industrial	132
D. Sarana Hubungan Industrial	139
E. Hubungan Kerja Diputuskan oleh Buruh/Pekerja Melalui	

Pengunduran Diri	149
BAB VI PERJANJIAN KERJA	153
A. Perjanjian Kerja	153
B. Jenis Perjanjian Kerja	160
C. Perlindungan Melalui Perjanjian Kerja	168
D. Sistem Pengaturan <i>Outsourcing</i> Ketenagakerjaan/Perburuhan di Indonesia	177
E. Peran Pemerintah dalam Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia	180
F. Reformasi Hukum Ketenagakerjaan	182
G. Pengaturan PKWT Dalam " <i>Outsourcing</i> Perburuhan/ Ketenagakerjaan/Pekerja di Indonesia	183
H. Peradilan Perburuhan RI	188
BAB VII KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	194
A. Pemahaman Kesehatan dan Keselamatan Kerja	194
B. Esensi Pengaturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	197
C. Tanggung Jawab Para Pihak Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	212
BAB VIII JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	214
A. Hakikat dan Landasan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja ...	214
B. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)	218
C. Kebijakan Internal Jamsostek	219
BAB IX UPAH BURUH/TENAGA KERJA	252
A. Pemahaman Pengaturan Pengupahan Buruh	252
B. Doktrin Pengupahan Buruh	253
C. Pengaturan Perundangan-undangan Pengupahan Buruh	269
BAB X BURUH BEKERJA LUAR NEGERI	298
A. Pengaturan Tenaga Kerja Indonesia Bekerja Luar Negeri.....	298
B. Kemajuan Serikat Pekerja/Buruh	301
C. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Kerja Luar Negeri	308
D. Buruh Indonesia Kerja Luar Negeri	313
E. Pembinaan SDM yang Belum Memadai	320
F. Mekanisme Penempatan dan Pemulangan TKI	321
BAB XI ORGANISASI/SERIKAT BURUH DAN PENGUSAHA	327
A. Organisasi Serikat Buruh/Tenaga Kerja di Indonesia	327
B. Tata Cara Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh	341
C. Fungsi Serikat Pekerja/Buruh Beserta Hak dan Kewajibannya ...	343

BAB XII	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	357
	A. Tata Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	357
	B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK	369
	C. Hak-hak Buruh yang di PHK	375
	D. Upaya Hukum Bagi Pekerja Kena PHK	377
BAB XIII	PERADILAN PERBURUHAN/KETEAGAKERJAAN	380
	A. Perselisihan Hubungan Industrial	380
	B. Jenis Perseilihan Hubungan Industrial	382
	C. Pemutusan Hbungan Kerja	388
	D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	389
	E. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	304
	F. Sistem Peradilan Perburuhan RI dan Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	394
DAFTAR	PUSTAKA	419
Lampiran:	Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003	426

BAB - I

HUKUM KETENAGAKERJAAN/PERBURUHAN DI INDONESIA

A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Teoritis

Upaya memahami hukum perburuhan, terlebih dahulu perlu dipahami batasan-batasan pengertian hukum perburuhan. Terdapat pengertian-pengertian yang menitikberatkan pada aspek-aspek tertentu tanpa memperhatikan aspek lainnya, sebagaimana telah dirumuskan oleh beberapa sarjana. Hal ini mempersempit pengertian Hukum perburuhan itu sendiri yang sebelumnya diuraikan beberapa pendapat. Misalnya **A.N. Molenaar** menitikberatkan pada Subjek Hukum saja tanpa mempertimbangkan aspek-aspek lainnya. Kemudian **MG. Levenbach, S. Mook, NEH Van Esveld**, dan **Iman Soepomo** menekankan hal-hal diatur oleh Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan tanpa memperhatikan aspek lainnya pula.

Selanjutnya untuk menjelaskan pengertian Hukum Perburuhan secara komprehensif kiranya perlu diuraikan pula batasan ruang lingkup berlakunya Hukum Perburuhan menurut teori "*Gebiedsleer*"¹ yang dikemukakan oleh **J.H.A. Logemann**. Demikian juga mengenai pemahaman paradigma hukum perburuhan perlu diuraikan cara pandang berbagai permasalahan hukum perburuhan ditinjau dari ilmu kaidah hukum, ilmu pengertian dan filsafat hukum perburuhan. Di samping itu, untuk memperjelas pemahaman tentang hukum perburuhan, maka letak hukum perburuhan dalam sistem tata hukum Indonesia, juga perlu diuraikan di sini agar jelas termasuk ke dalam Hukum Perburuhan Publik atau termasuk dalam Hukum Perburuhan Keperdataan, Hukum Perburuhan Pidana.

¹Iman Soepomo. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan, 1985), hal. 9.

Akhirnya dijelaskan pula beberapa sumber-sumber hukum perburuhan yang menjadi acuan para pihak jika terjadi perselisihan di antara para buru dengan pengusaha. Kaidah-kaidah yang diterapkan sendiri oleh para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan Kebiasaan. Selanjutnya Kaidah-kaidah yang dibuat oleh Pihak Ketiga yang tidak tersangkut dalam hubungan kerja, misalnya peraturan perundang-undangan di bidang Perburuhan, perjanjian internasional yang mengatur hak-hak/kewajiban kaum buruh, dan *Core Convention* di *Internatinal Labour Orgnization* (ILO) yang mengatur hak-hak asasi/hak-hak fundamental kaum buruh.

Terdapat beberapa pula pendapat mengenai pengertian Hukum Perburuhan. Beberapa Sarjana mengemukakan pendapatnya mengenai batasan pengertian Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan secara berbeda-beda. Perbedaan pemahaman Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan di sini terletak pada perbedaan focus cara melihat satu sisi saja, tanpa memperhatikan sisi lainnya yang tidak kalah penting untuk dijelaskan.²

- **A.N. Molenaar**

Hukum Perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan majikan, buruh dengan penguasa, dan penguasa dengan penguasa.

- **M.G Levenbach**

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

- **S. Mok**

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan, yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan

²Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 4.

dengan keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.

- **NEH Van Esveld**

Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang meliputi hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk pekerja yang melakukan atas tanggung jawab sendiri.

- **Prof. Iman Soepomo, S.H.**

Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.

- **Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H.**

Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan adalah ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang melahirkan hubungan hukum dengan menerima penghasilan upah atau gaji dan fasilitas kesejahteraan.

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Konseptual

Penegasan dalam konstitusi tertulis yaitu Undang-Undang Dasar (UUD) Proklamasi 1945, Pasal 27 ayat (2), bahwa; “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk hak warga Negara, dimana Negara wajib menyelenggarakan perlindungan bagi warga negaranya. Sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan UUD 1945, salah satu tujuan pembentukan Pemerintahan Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan

Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Kehadiran Undang-Undang (UU) No. 25 Tahun 1997 telah menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana Jamsostek. UU ini ditangguhkan kemudian diganti oleh UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara/LN Tahun 2003 No.39, Tambahan LN.Tahun 2003 No.4279).

Hukum Ketenagakerjaan juga disebut Hukum Perburuhan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279,³ memberikan definisi-pengertian sebagai pembatasan, antara lain bawah ini.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang

³Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279.*

⁴Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I*, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, Tahun 2004.

⁵Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I*, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, *Ibid.*

⁶Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I, Ibid.*

mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain.⁷

Pengusaha adalah terdiri orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Kemudian orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Lalu orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁸

Perusahaan adalah terdiri; setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹

Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.¹⁰

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹¹

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹²

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat/serikat buruh atau

⁷ Abdullah Sulaiman, *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau kumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹³

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.¹⁴

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁵

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan pengawasan dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.¹⁶

Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.¹⁷

Pemutusan Hubungan Kerja pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁸

Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh (*loc-kout*) seluruhnya atau

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

sebagian untuk menjalankan pekerjaan.¹⁹

Penamaan Departemen Tenaga Kerja juga belum tepat karena belum mengatur tentang hubungan kepegawaian dan pekerja yang informal meskipun mengatur juga tentang pengangguran.

Hukum Ketenagakerjaan juga disebut Hukum Perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian Hukum Perburuhan.

3. Lingkup Laku Pribadi (*Personengebied*)

Lingkup laku pribadi dari Hukum Perburuhan mempunyai kaitan erat dengan siapa (pribadi kodrati) atau apa (peran pribadi hukum) yang dibatasi oleh kaidah hukum. Siapa atau apa yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan adalah:

- 1) Buruh (pekerja), mantan buruh (pekerja), Serikat Buruh/Pekerja)
- 2) Majikan (pengusaha), Organisasi Pengusaha
- 3) Negara/Pengusaha (pemerintah)

Buruh (pekerja) atau mantan buruh (pekerja) tampil sebagai subjek hukum dalam kedudukannya sebagai pribadi kodrati, artinya ia tampil sebagai buruh (pekerja) atau mantan buruh (pekerja) karena ia adalah manusia yang berbeda dengan kuda atau kerbau yang juga bekerja menarik pedati atau bajak sawah. Di sini kerbau atau kuda tidak dapat disebut buruh, karena kuda atau kerbau bukanlah manusia. Sedangkan buruh (pekerja) atau mantan buruh (pekerja) adalah manusia yang bekerja pada orang lain untuk mendapatkan upah.

Kemudian penguasa tampil sebagai subjek hukum perburuhan dalam kedudukannya sebagai pribadi hukum atau bukan pribadi hukum, dan sebagai pribadi kodrati. Sebagai pribadi hukum, ia tampil sebagai Badan Hukum (PT) dan sebagai Bukan Pribadi Hukum ia tampil sebagai CV, UD, Firma, Persekutuan Perdata, Badan Sosial atau Badan-badan lainnya. Sebagai pribadi kodrati ia tampil sebagai Penguasa Perseorangan.

¹⁹ *Ibid.*

Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.

Menurut **Mr. M.G. Levenbach**, *Arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

Prof. Imam Soepomo, S.H. memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Pemaknaan hukum perburuhan mengandung 3 (tiga) unsur, yaitu;

1. Ada Peraturan yang Mengatur
2. Bekerja pada Orang
3. Mendapat Upah.

Terhadap penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

Hukum Perburuhan menurut **Molenaar, Mr. MG Levenbach**, dan **Prof. Imam Soepomo, S.H.** telah mengartikan hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha/majikan.

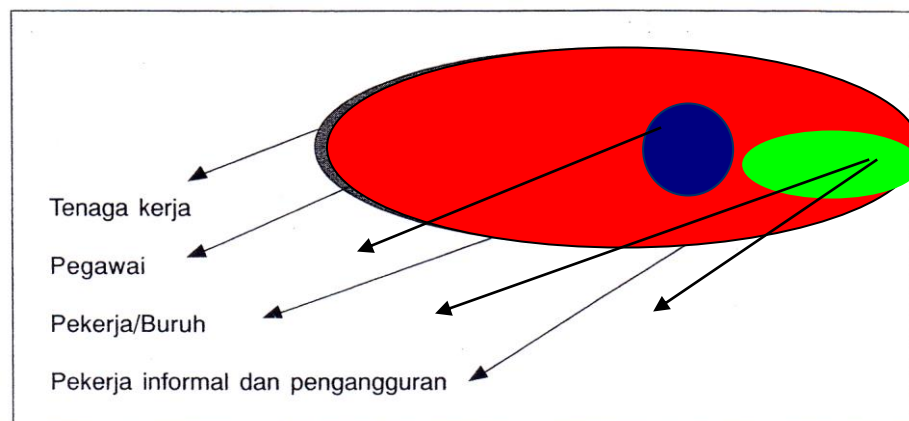
Berangkat dari Hukum Perburuhan sebagaimana didefinisikan diatas, maka pengertian Hukum Perburuhan masih belum menyeluruh karena masing-masing definisi masih belum menjawab permasalahan yang ada dalam Hukum Perburuhan karena ruang lingkup masing-masing definisi masih diatas. Batasan-batasan definisi pengertian hukum perburuhan yang

telah dikemukakan oleh beberapa sarjana tersebut masih belum dapat menggambarkan Hukum Perburuhan secara kompresnsif. Untuk itu, *Teori Gebiesdleer* yang dikemukakan oleh J.H.A. Logemann dapat dijadikan dasar teori untuk memberikan batasan ruang lingkup berlakunya hukum perburuhan.

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Sebelumnya telah disebutkan bahwa tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Oleh karena itu, sebaiknya penamaan mata kuliah ini dengan nama hukum ketenagakerjaan diubah namanya menjadi mata kuliah hukum perburuhan yang lebih mengkhususkan pada bidang hubungan hukum antara buruh dengan majikan saja.²⁰

Gambar 1.1. Pemahaman Hukum Ketenagakerjaan



Sumber: Kementterian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI 2005²¹

Jadi Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan berarti mencakup bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur tentang hubungan antara negara dengan pegawai/Pegawai

²⁰Alousius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hal. 94.

²¹Kementterian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Peraturan Ketenagakerjaan-Labour Relation*, Jakarta, Mei 2005.

Negeri Sipil) dan bidang hukum Perburuhan (mengatur hubungan antara buruh dengan majikan).

Peraturan mencakup aturan hukum yang tertulis dan hukum yang tidak tertulis. Hukum yang tertulis meliputi seluruh peraturan perundang-undangan berdasarkan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 7 UU No.10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan (Lembaran Negara Tahun 2004 No. 53).

Hierarki Peraturan Perundang-undangan berdasarkan UU No.10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan (Pasal 7);

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
3. Peraturan Pemerintah
4. Peraturan Presiden
5. Peraturan Daerah.

Penamaan UU No. 13 Tahun 2003 dengan Ketenagakerjaan adalah kurang tepat karena isi yang terkandung di dalam UU Ketenagakerjaan hanya mencakup ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja (terbatas yang formal saja), serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan itu. Sama sekali belum mengatur tentang hubungan kepegawaian, pekerja yang informal, dan pengangguran.

4. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan/Hukum Perburuhan untuk pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Proklamasi, Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

UU No. 13 Tahun 2003 (Pasal 2); yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral Pusat dan Daerah (Pasal 3), kemudian pembangunan ketenagakerjaan bertujuan (Pasal 4);

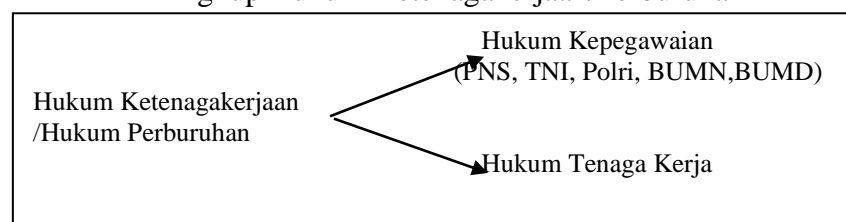
- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Untuk dapat melaksanakan tujuan di bidang ketenagakerjaan itu, maka diperlukan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, yaitu;

- a. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- b. Perencanaan tenaga kerja meliputi;

- 1) Perencanaan tenaga kerja makro
- 2) Perencanaan tenaga kerja mikro
- c. Penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja (Pasal 7).
- d. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi;
 - 1) Penduduk dan tenaga kerja
 - 2) Kesempatan kerja
 - 3) Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja
 - 4) Produktivitas tenaga kerja
 - 5) Hubungan industrial
 - 6) Kondisi lingkungan kerja
 - 7) Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
 - 8) Jaminan sosial tenaga kerja.
- e. Informasi ketenagakerjaan diperoleh dari semua pihak yang terkait pada instansi pemerintah dan swasta.
- f. Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja akan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Lingkup Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan



Sumber: Hasil Penulisan

Pada gambar 1.2 di atas ini terhadap pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan

ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung..

5. Esensi Berlaku Hukum Perburuhan

Akhirnya penguasa (pemerintah) tampil sebagai subjek perburuhan karena atau dalam arti jabatan (ambt). Misalnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan, dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh?Pekerja, yang diundangkan pada zamannya Megawati sebagai Presiden tetap berlaku sampai sekarang selama belum dicabut oleh undang-undang lainnya.

a. Lingkup Laku Menurut Waktu (*Tijdsgebied*)

Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. menyatakan bahwa meski terdapat beberapa pula pendapat mengenai pengetahuan Hukum Perburuhan. Beberapa Sarjana mengemukakan pendapatnya mengenai batasan pengertian Hukum Perburuhan secara berbeda-beda. Perbedaan pengertian Hukum Perburuhan di sini terletak pada perbedaan focus cara melihat satu sisi saja, tanpa memperhatikan sisi lainnya yang tidak kalah penting untuk dijelaskan. Misalnya pada yang melihat dari sudut subjek Hukum saja, atau dari segi materi atau permasalahan yang diatur saja. Tanpa melihat dari sudut pandang ruang lingkup waktunya (*tijdsgebied*) atau dari sudut pandang ruang lingkup wilayah (*ruimtegebied*).²²

Lingkup laku Hukum dari Perburuhan menurut waktu ini menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaidah hukum. Dalam hukum perburuhan, ada peristiwa-peristiwa tertentu yang timbul pada waktu yang bebrbeda, yaitu:

- 1) Sebelum hubungan kerja terjadi. Mencakup peristiwa-peristiwa hukum tertentu, misalnya: kegiatan pengerahan dan penempatan tenaga kerja, dan berbagai upaya dalam rangka pelatihan untuk dalam rangka memasuki pasar

²²Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada,2014), hal. 4

kerja, serta berbagai persyaratan yang harus dipenuhi sebelum bekerja, misalnya: tes kesehatan, tes ujian saringan masuk, dan surat pengalaman kerja, dan lain-lain.

- 2) Pada saat hubungan kerja terjadi. Mencakup peristiwa-peristiwa hukum tertentu,, misalnya: melakukan pekerjaan, pembayaran upah, waktu kerja, kesehatan dan keselamatan kerja serta pembayaran ganti rugi kecelakaan kerja, jaminan sosial,dan lain-lain.
- 3) Sesudah hubungan kerja terjadi. Mencakup peristiwa-peristiwa hukum yang terjadi setelah hubungan kerja berakhir, biasanya terjadi antara mantan buruh (pekerja) dengan pihak penguasa, misalnya: pembayaran uang pensiun, pembayarann uang pesangon, santunan kematian.

b. Lingkup Laku Menurut Wilayah (*Ruimtegebied*)

Lingkup laku dari Hukum Perburuhan menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum pada wilayah yang dibatasi oleh kaidah hukum. Batas-batas wilayah berlakunya kaidah hukum perburuhan mencakup hal-hal sebagai berikut:

1) Regional

Dalam hal ini dapat dibedakan dua wilayah, yaitu:

a) Non-sektoral Regional

Keberlakuan ketentuan hukum perburuhan dalam hal ini dibatasi berlakunya pada suatu wilayah tertentu, misalnya: ketentuan Upah Minimum di wilayah Propinsi Jawa Barat, atau ketentuan Upah Minimu di Kabupaten Bogor.

b) Sektor Regional

Keberlakuan Hukum Perburuhan diatas, baik wilayah berlakunya maupun sektornya. Misalnya: ketentuan Upah Minimum di sector tekstil yang berlaku di wilayah Jawa Barat, ketentuan tentang Upah Minimum di sektor Makanan Miniman di Jawa Timur.

2) Nasional

Dalam hal ini juga mencakup dua wilayah berlakunya hukum perburuhan, yaitu:

a) Non-sektoral Nasional

Keberlakuan hukum perburuhan dibatasi oleh wilayah Negara. Dengan kata lain wilayah berlakunya hukum perburuhan adalah seluruh wilayah Indonesia, tanpa memerhatikan sektornya. Misalnya: UU tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja, UU Ketenagakerjaan.

b) Sektorial Nasional

Keberlakuan Hukum Perburuhan dibatasi oleh sektor tertentu yang di seluruh wilayah Indonesia. Misalnya: ketentuan yang mengatur masalah pelaut, ketentuan-ketentuan yang berlaku di sektor perkebunan, dan sebagainya.

3) Internasional

Di sini keberlakuan Hukum Perburuhan melewati batas-batas Negara secara Bilateral atau secara Multilateral. Secara bilateral berlakunya Hukum Perburuhan melewati batas-batas 2 (dua) Negara misalnya MOU yang dibuat antara Negara Indonesia dengan Negara Malaysia tentang hak dan kewajiban buruh-buruh informal. Sedangkan secara multilateral melewati batas-batas 3 (tiga) Negara atau lebih, misalnya ILO Core Convention yang mengatur Fundamental Rights kaum buruh yang dinyatakan berlaku di seluruh Negara Anggota *International Labour Organization* (ILO).

Menurut *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* yang dideklarasikan pada tanggal 18 Juni 1998 Core Convention yang otomatis berlaku di Negara-negara anggota ILO adalah Convention No. 29 dan No. 105 tentang Larangan Kerja Paksa, Convention No. 138 dan No. 182 tentang pembatasan Umur buruh anak, Convention No. 87 dan No. 98 tentang Kebebasan Berserikat dan Berunding Collective, Convention No. 100 dan Convention No. 111 tentang larangan Diskriminasi tentang Upah dan Diskriminasi lainnya.

c. Lingkup Laku Menurut hal Ihwal (*Zaaksgebied*)

Lingkup Laku dari Hukum Perburuhan menurut hal ikwal di sini berkaitab dengan hal-hal apa saja yang menjadi opbjek pengatauran dari suata kaidah. Dilihat dari materi muatan Hukum perburuhan, maka dapat digolongkan sebagai berikut:

- 1) Hal-hal yang berkaitan dengan Pengerahan dan Pendayagunaan tenaga Kerja.
- 2) Hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan kerja dan Kesehatan Perburuhan.
- 3) Hal-hal yang berkaitan dengan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.
- 4) Hal-hal yang berkaitan dengan Perlindungan Jaminan Sosial dan Asuransi Tenaga Kerja dan Pengupahan.
- 5) Hal-hal yang berkaitan dengan masalah Penyelesaian Perselisihan perburuhan dan Pemutusan hubungan Kerja.

B. Paradigma Hukum Perburuhan

Hukum perburuhan dapat dilihat dari bebetapa sudut pandang. Memandang Hukum Perburuhan dari beberapa sudut pandang berarti menjelaskan Hukum Perburuhan dari beberapa sudut. Dalam hal ini Hukum Perburuhan terdapat tiga topik permasalahan sudut pandang, yaitu: ilmu kaidah hukum perburuhan, ilmu pengertian hukum perburuhan dan filsafat hukum perburuhan.

1. Ilmu Kaidah Hukum Perburuhan

Ilmu Kaidah Hukum Perburuhan di sini berkaitan erat dengan jenis-jenis kaidah hukum perburuhan serta bagaiman kalau terjadi penyimpangan terhadap kaidah itu sendiri. Dilhat dari Ilmu Kaidah Hukum Perburuhan, maka kaidah hukum perburuhan terdiri dari:

1) Kaidah Otonom

Kaidah otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, yaitu: Buruh/Pekerja dengan Pengusaha. Bentuk kaidah otonom di sini meliputi Perjanjian kerja, peraturan

Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau Kebiasaan yang telah menjadi Hukum (*Customary Law*).

2) Kaidah Heteronom

Kaidah heteronom adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang perburuhan yang dibuat oleh Pihak Ketiga yang beradadi luar para pihak yang terikta dalam suatu hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan di sini adalah Pemerintah/Negara. Oleh karena itu, bentuk kaidah heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang diterapkan oleh Pemerintah/Negara yang sah. Misalnya: Undang-undang, Peraturan pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Peraturan Gubernur atau Peraturan Daerah, Traktat Bilateral ataupun Multilateral berupa MOU atau ILO Core Convention, Convensi PBB.

Penyimpangan Kaidah Otonom terhadap Kaidah heteronom dimungkinkan dengan syarat bahwa penyimpangan tersebut mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan nilai ketentuan dalam kaidah heteronom. Maksudnya, ketentuan tersebut seyogyanya lebih menguntungkan buruh. Misalnya Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja, atau suatu Kebiasaan mengatur ketentuan tentang cuti tahunan sebesar 15 (lima belas) hari sedangkan menurut Undang_Undang 13 Tahun 2003 mengatur 12 (dua belas) hari,. Maka yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, dan kebiasaan, sedangkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur 12 (dua belas) hari kerja tersebut tidak mengikat para pihak. Sebaliknya jika dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan kebiasaan lebih rendah nilainya, misalnya, hak cuti tahunan 10 (sepuluh) hari kerja sedangkan dibandingkan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur 12)dua belas) hari kerja,

maka yang berlaku adalah Peraturan Perundang-undangan. Penyimpangan juga terjadi di dalam kaidah otonom, misalnya antara Perjanjian Kerja dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama. Bahkan dalam kaidah heteronom sendiri juga terjadi penyimpangan, misalnya antara Peraturan Pemerintah dengan undang-undang atau Peraturan Menteri dengan Peraturan Pemerintah.

2. Ilmu Hukum Perburuhan

Permasalahan hukum perburuhan dapat dilihat dari ilmu pengertian hukum perburuhan yang mencakup Masyarakat Hukum, Hak dan Kewajiban Hukum, Hubungan Hukum, Peristiwa Hukum, dan Objek Hukum.

1) Masyarakat Hukum

Masyarakat Hukum yang Hak dan Kewajibannya. Hubungan Hukumnya, Peristiwa Hukumnya, dan Objek Hukumnya tunduk pada Hukum Perburuhan yang disebut Masyarakat Industri. Dalam hal ini mencakup masyarakat yang mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Buruh/Pekerja atau Serikat Buruh/Serikat Pekerja
- b) Pengusaha atau Organisasi Pengusaha
- c) Pemerintah
- d) Hak dan Kewajiban Hukum

Hak dan Kewajiban hukum yang diatur oleh Hukum Perburuhan meliputi:

- a) Hak dan Kewajiban Buruh, Misalnya: menerima hak atas ganti rugi kecelakaan kerja, kewajiban mengenai alat-alat keselamatan kerja.
- b) Hak dan Kewajiban Organisasi Perburuhan, misalnya: hak berunding (negosiasi) dan kewajiban untuk memelihara kedamaian.

- c) Hak dan Kewajiban pengusaha, misalnya: memperoleh hasil kerja buruh dan kewajiban untuk membayar upah buruh.
- d) Hak dan Kewajiban pemerintah, misalnya: mengawasi pelaksanaan ketentuan hukum perburuhan, dan kewajiban untuk menindaklanjuti pelanggaran peraturan perundang-undangan perburuhan yang berlaku.

2) Hubungan Hukum

Hubungan Hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya bersifat timpang. Artinya kewajiban pekerja/buruh lebih banyak dari Pengusaha, misalnya: Hak Pengusaha atas hasil kerja yang menjadi kewajiban buruh diringi oleh kewajiban-kewajiban pekerja/buruh lainnya, buruh wajib masuk kerja, buruh wajib mengenakan pakaian dinas dengan segala atributnya, buruh wajib masuk kerja jam 08.00 wib, buruh wajib mengisi daftar presensi, dan seterusnya. Hal ini disebabkan posisi buruh yang kurang beruntung dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik perusahaan. Lebih lanjut, dalam hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha adalah bersifat sub ordinasi (hubungan diperatas/*vertical*). Hal ini berbeda dengan hubungan hukum pada umumnya (dalam suatu perikatan) yang bersifat koordinasi (*horizontal*).

2. Peristiwa Hukum

Dilihat dari peristiwa hukum yang terjadi dalam hubungan kerja, maka dapat dibedakan antara Perilaku Hukum, Kejadian Hukum, Keadaan Hukum sebagai berikut:

- 1) Peristiwa Hukum dalam arti Perilaku Hukum adalah suatu perilaku-perilaku yang dibatasi oleh kaidah-kaidah hukum perburuhan, misalnya membayar uang pesangon, memutuskan hubungan

kerja, membayar ganti rugi kecelakaan kerja, dan sebagainya.

- 2) Peristiwa Hukum dalam arti Kejadian Hukum adalah setiap kejadian yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, misalnya kecelakaan kerja, pensiun, kematian buruh, pemutusan hubungan kerja, buruh sakit, dan sebagainya.
- 3) Peristiwa Hukum dalam arti Keadaan Hukum adalah setiap Keadaan yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, misalnya bekerja pada malam hari, bekerja pada siang hari, bekerja setelah jam kerja, dan sebagainya.

4) Objek Hukum

Selanjutnya objek Hukum Perburuhan pada hakikatnya berkaitan dengan sasaran yang hendak dicapai oleh hukum perburuhan yang mencakup sanksi hukum perdata, sanksi hukum pidana, dan sanksi hukum administrasi sebagai berikut:

- a) Terpenuhnya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administrasi maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Misalnya seorang buruh diputuskan hubungan kerja karena ia terbukti mencuri oleh putusan hakim, seorang direktur dipidana karena ia telah membayar upah di bawah upah minimum dan sebagainya.
- b) Terpenuhnya pelaksanaan sanksi perdata berupa ganti rugi bagi pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati. Misalnya seorang pengusaha membayar sisa kontrak, karena ia mengakhiri hubungan kerja 5 (lima) bulan sebelum kontrak berakhir. Demikian juga sebaliknya buruh juga terkena kewajiban mengembalikan gaji selama sisa kontrak.

3. Filsafat Hukum Perburuhan

Filsafat Hukum Perburuhan berkaitan dengan Permasalahan Hukum Perburuhan yang dilihat dari dasar-dasar falsafah pembentukan suatu kaidah Hukum Perburuhan. Adapun dasar-dasar falsafah pembentukan suatu kaidah hukum tidak terlepas dari masalah keserasian antinomy atau nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Pasangan antinomy atau nilai-nilai yang dijadikan dasar pembentukan suatu kaidah hukum perburuhan pada hakikatnya bertumpu pada suatu tujuan untuk menegakkan suatu keadilan. Pasangan-pasangan antinomy atau nilai-nilai yang juga digunakan untuk memberikan dasar pembentukan Hukum Perburuhan, yaitu;²³

1) Kebendaan dan Keakhlakan

Dalam suatu perusahaan yang berjalan secara normal keuntungannya, maka hasil kemajuan yang dicapai oleh perusahaan tersebut sedapat mungkin dinikmati baik oleh buruh maupun pengusaha secara proporsional. Hukum Perburuhan melalui penyeserasian antara nilai kebendaan dan keakhlakan diharapkan dapat mengarahkan pencapaian kemajuan perusahaan yang dapat dirasakan oleh perusahaan secara bersama antara kaum buruh dan pengusaha. Penekanan pada nilai kebendaan tanpa memperhatikan nilai keakhlakan justru akan memperlihatkan sifat ketamakan pengusaha terhadap hasil kemajuan yang dicapai oleh perusahaan, sehingga dapat melupakan kaum buruh yang ikut berpartisipasi sekalipun. Penyeserasian antara nilai Kebendaan dan Nilai Keakhlakan ini harus tercermin dalam Ketentuan Hukum yang mengatur tentang Bonus, Upah Layak, THR,

²³Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan, Log. Cit.*

kesempatan menunaikan ibadah, *gain sharing, profit sharing, share holding*, dan lain-lain.

2) Kebebasan dan Keterlibatan

Dalam pelaksanaa hubungan perburuhan, baik pengusaha maupun buruh masing-masing memiliki nilai kebebasan dalam menggunakan hak maupun dalam melaksanakan kewajibannya. Penekanan dalam nilai kebebasan akan menimbulkan anarchie dan melanggar hak pihak lainnya. Sebaliknya penekanan pada nilai ketertiban akan menimbulkan sikap otoriter dan dapat menghambat terciptanya keadilan. Oleh karena itu, Hukum Perburuhan harus diarahkan pada pencapaian keserasian antara nilai kebebasan dan nilai ketertiban. Penyerasian Nilai Kebebasan dan Nilai Ketertiban ini harus tercermin dalam Hukum Perburuhan dapat dilihat dari ketentuan-ketentuan hukum yang mengatur sahnya hak mogok dan penutupan perusahaan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3) Kemampuan dan Kesempatan

Dalam hubungan perburuhan harus diupayakan antara nilai kemampuan dan kesempatan dapat mencapai titik keserasian. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai suatu di mana tidak ada kemampuan buruh yang tidak terpakai. Demikian pula tidak ada kesempatan yang terisi oleh orang yang sebenarnya tidak mampu. Pada dasarnya setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk melakukan suatu pekerjaan, namun tidak semua orang dapat menggunakan kesempatan tersebut, utamanya, berkaitan dengan prinsip yang dijadikan acuan, seperti "*the right man on the right place (job)*". Penyerasian antara kemampuan dan kesempatan ini harus tercermin dalam hukum perburuhan yang mengatur jenjang

karier yang *objective* dan *job description* yang jelas.

4) Kelestarian dan Kebaruan

Pelaksanaan hubungan perburuhan akan selalu terpengaruhi oleh situasi dan kondisi kehidupan masyarakat. Dalam keadaan demikian, diharapkan hubungan industrial dapat dipertahankan selanggang mungkin dan bahkan secara luwes dapat mengikuti perkembangan yang terjadi dalam masyarakat. Penekanan pada nilai kelestarian tanpa memperhatikan nilai kebaruan akan menimbulkan kekolotan materi yang diatur tidak bisa menyesuaikan diri dengan keadaan sekarang. Sebaliknya penekanan pada nilai kebaruan tanpa memperhatikan kelestarian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, karena hukum selalu berubah-ubah tanpa kendali. Oleh karena itu, Hukum Perburuhan harus mencerminkan penyesuaian kedua nilai kelestarian dan nilai kebaruan agar hukum perburuhan tidak cepat usang karena dimakan waktu tetapi tetap dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi. Lebih-lebih hukum perburuhan yang sangat dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi yang cepat berubah-ubah. Misalnya: Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu yang dibatasi waktu berlakunya, dan Peraturan Perusahaan yang jangka waktunya dibatasi dalam jangka waktu 2 (dua) tahun kemudian diperbaharui lagi, serta Perjanjian Kerja Bersama yang jangka waktu berlakunya terbatas 2 (dua) tahun kemudian dan harus diperbaharui lagi.

5) Kekinian dan Kemasadepanan

Untuk menjamin kesejahteraan buruh, maka unsure kekinian dan kemasadepanan harus selalu diperhatikan tetap dalam unsure suatu tingkat keserasian. Penekanan pada nilai ekinian akan

mengakibatkan jangkauan nilai masa depan tidak tercapai, tetapi jika hukuma hanya menekankan jangkauannya pada masa depan, maka nilai kekinian juga tidak dapat terwujud. Hukum Perburuhan harus berdasarkan pada penyerasian kedua nilai yang bersitegang ini agar jangkauan hukun memperhatikan kekinian dan kemasadepanan dapat tercapai kedua-duanya. Artinya suatu kaidah hukum yang selama mungkin demi masa depan dan sesuai dengan masa kini. Misalnya: Ketentuan Hukum yang mengatur Uang Pesangon yang menentukan sekurang-kurangnya atau sedikit-dikitnya untuk masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun tapi lebih dari 3 (bulan) sebesar 1 (satu) kali upah, atau ancaman sanksi pidana berupa hukuman sedikit-dikitnya 1 (satu) bulan hukuman penjara dan sebanyak-banyaknya 4 (empat) tahun hukuman penjara, atau denda sedikit-dikitnya Rp 10.000.000,- atau selamalamanya Rp.400.000.000,-, ataupun sanksi administrative berupa pencabutan izin atau kehilangan hak, dan pencabutan nomor pencatatan.

C. Hakikat dalam Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

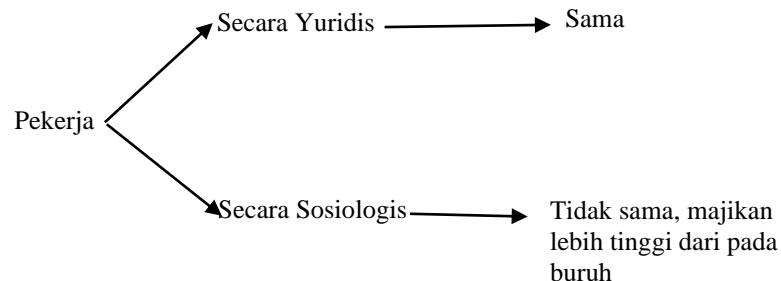
Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

Hakikat dalam kedudukan hukum ketenagakerjaan didasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha

dengan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dengan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buru adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tida bebas.

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskillabour*).

Gambar 1.3 sebelah perlihatkan terhadap Kedudukan Buruh dan Majikan/Pengusaha Hubungan Kerja.



Sumber: Disertasi Anwar Budiman, 2018

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr im haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apa pun tergantung dari kehendak majikan.

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.

Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya, Perlindungan hukum menurut Philipus;

"Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonom. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh **Prof. Zainal Asikin**, yaitu:

"Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Bruggink membagi keberlakuan hukum menjadi tiga, yaitu keberlakuan faktual, keberlakuan normatif, dan keberlakuan evaluatif/material.

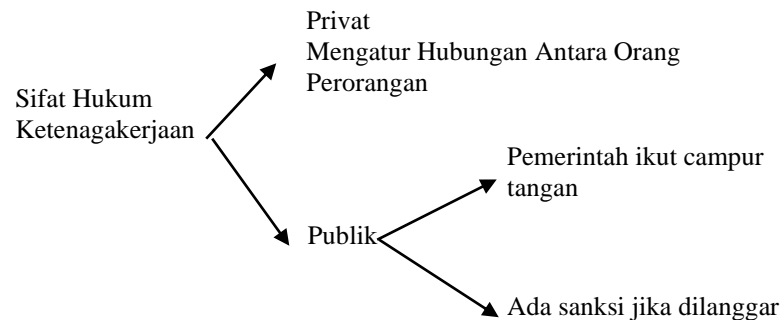
Keberlakuan faktual, yaitu kaidah dipatuhi oleh para warga masyarakat/ efektif kaidah diterapkan dan ditegakkan oleh pejabat hukum, keberlakuan normatif, yaitu kaidah cocok dalam sistem hukum hierarkis, keberlakuan evaluatif, yaitu secara empiris kaidah tampak diterima, secara filosofis kaidah memenuhi sifat mewajibkan karena isinya.

D. Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Sifat Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum lainnya.

1. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifatnya hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik, pada Gambar 1.4 Sifat hukum ketenagakerjaan



Sumber: Hasil ulasan

Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang-perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan, sebagaimana terlihat Gambar 1.4 halaman sebelumnya terhadap sifat hukum ketenagakerjaan.

Buruh perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungan ini diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan dalam membina dan mengawasi proses hubungan industrial.

2. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia terletak di bidang hukum administrasi/tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan haruslah berdasarkan pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut. Sayangnya hal ini masih jauh terlaksana apabila kita melakukan pengkajian.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia, dapat dilihat dalam Gambar 1.5 bawah ini.

Hukum Perdata Ketenagakerjaan	Hukum Administrasi Ketenagakerjaan
Hukum Pidana Ketenagakerjaan	

Sumber Ulasan Skema kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam
tata hukum Indonesia

a. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Perdata

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan industrial adalah pihak-pihaknya, yaitu buruh dan majikan saja.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan.

Selain itu, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi (buruh-majikan). Hal ini belum terlaksana karena pejabat Depnaker sebagai salah satu organ pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan, secara ekonomi masih di bawah majikan dan secara moral masih jauh dari ideal. Hal ini disebut sebagai oknum Depnaker. Selain itu, pejabat Depnaker kadang ada yang menjalankan fungsi sebagai majikan contohnya dalam pengerahan TKI.

b. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Administrasi

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam hukum administrasi yang diperhatikan ada dua hal, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam

penyelenggaraan negara menyangkut tiga hal, yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi.

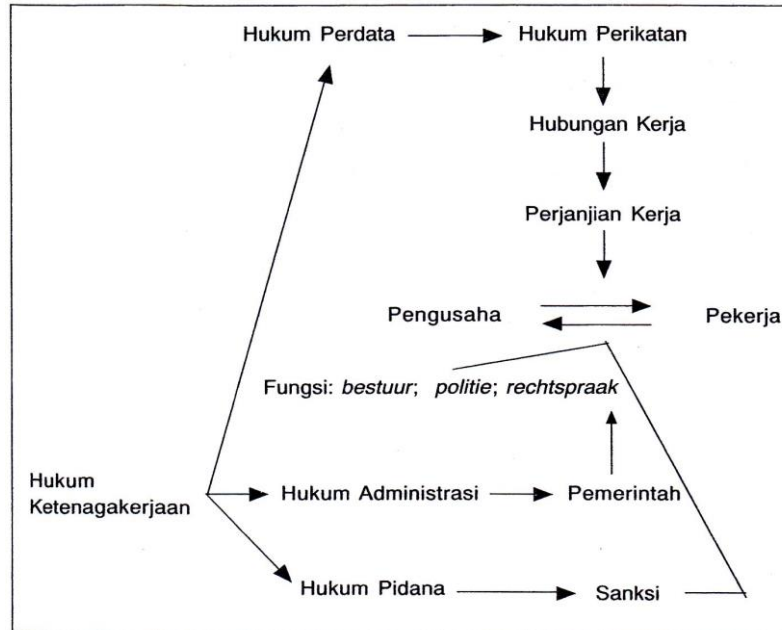
Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi (*politie*) dan bagaimana upaya hukumnya (*rechtspraak*). Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik.

c. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Pidana

Kedudukan hukum perburuhan dalam hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Terdapat asas legalitas dalam hukum pidana, yaitu suatu perbuatan dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum apabila perbuatan tersebut sudah dituangkan dalam suatu undang-undang. Penerapan sanksi harus didasarkan pada ada tidaknya kesalahan yang dibuktikan dengan adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan akibat yang terjadi. Sanksi, hakikatnya merupakan perampasan hak seseorang, oleh karena itu harus dibuat secara demokratis. Bentuk peraturan yang mencerminkan situasi demokratis adalah undang-undang atau peraturan daerah karena dalam pembuatannya melibatkan suara atau wakil-wakil rakyat yang duduk di DPR atau di DPRD.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia secara teoretis dapat dipisahkan menjadi tiga bidang, yaitu perdata, administrasi, dan pidana. Dalam praktiknya harus dijalankan secara berhubungan satu sama lain. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja, pengaturannya masuk lingkup hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Selama

proses pembuatan, pelaksanaan, dan beralahirnya hubungan kerja harus diawasi oleh pemerintah sebagai konsekuensi menjalankan fungsi *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Dapat lihat Gambar 1.6. sebelah ini.



Sumber : Disertasi Anwar Budiman, 2018

Apabila selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja terdapat pelanggaran hukum maka dapat diterapkan sanksi pidana yang menjadi kajian dalam bidang hukum pidana. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia dikaitkan dengan pembagian hukum perdata, administrasi, dan pidana dapat ditunjukkan dalam

E. Sumber Hukum Perburuhan

Sumber Hukum Perburuhan memiliki posisi penting karena merupakan acuan para pihak jika mereka menghadapi suatu perselisihan. karena itu, sumber Hukum Perburuhan bernilai yang sangat strategis dalam hubungan kerja. Apabila dilihat dari jenisnya,

ada dua macam/jenis sumber hukum dalam hukum perburuhan yaitu *Kaidah Otonom* dan *Kaidah Heteronom*.

1. Kaidah Otonom

Telah didefinisikan sebagai ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh parah pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja berdasarkan pada kehendak bebas yang dibatasi oleh peraturan perundang-undangan. Pembatasan oleh peraturan perundang-undangan berupa standar minimum atau standar maksimum. Sepanjang mengatur hak buruh/pekerja maka standar minimum, dan jika mengatur kewajiban buruh/pekerja maka standar maksimum. Para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja tidak lain dan tidak bukan adalah buruh/pekerja dengan Pengusaha. Buruh/pekerja dan Pengusaha masing-masing mempunyai otonom/kewenangan untuk mengatur sendiri. Oleh karena itu, bentuk kaidah otonom pada dasarnya adalah perjanjian yang tunduk pada syarat-syarat sahnyanya perjanjian sebagaimana *Burgelijk Wet Boek*. Kaidah Hukum Otonom di situ terdiri dari Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau *Collective Labor Agreement* atau *Collective Bargaining Agreement*, dan Kebiasaan Hukum (*Customary Law*).

a. Perjanjian Kerja

Pasal 1601 a, Bab 7a, Buku 111 Kitab Undang-undang Hukum Perdata:

“....persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah pemerintahannya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan meneriam upah...”

Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“....perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Di sini menunjukkan bahwa isi perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban buruh/pekerja ataupun pengusaha yang tercermin dalam syarat-syarat kerja. Dan harus dijadikan pedoman bertingkah laku buruh/pekerja dalam kehidupan sehari-hari di setiap unit kerja. Misalnya: buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, berhak atas upah. Pengusaha wajib membayar sejumlah upah, iuran jamsostek, transport dan lain-lain, yang menjadi acuan jika terjadi perselisihan antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

b. Peraturan Perusahaan

Pasal 1601 (j) BW menentukan “peraturan Perusahaan adalah peraturan yang diterapkan oleh pengusaha, dimana peraturan tersebut hanya mengikatkan buruh jika buruh yang bersangkutan menyetujuinya secara lisan”.

Pasal 1 angka 20 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

“...peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.”

Demikian pula peraturan perusahaan di sini juga berisikan hak dan kewajiban buruh dan pengusaha yang merupakan syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan yang harus dijadikan sebagai sumber hukum jika terjadi perselisihan di antara mereka. Misalnya buruh/pekerja wajib masuk pukul 08.00 dan pulang pukul 17.00, memakai pakaian dinas, wajib saling menghormati antara karyawan, menghormati atasan.

c. Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama).

Pasal 1601 n (2), Bab 7a, Buku 111 Kitab Undang-undang Hukum Perdata:

“...suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.”

Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“...perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Dari kedua definisi di atas perjanjian kerja bersama menurut BW lebih tepat karena menunjukkan adanya *hierarchies* antara Perjanjian Kerja Bersama dengan Perjanjian Kerja. Hal ini ditunjukkan ke dalam kalimat “yang harus diperhatikan pada saat membuat Perjanjian Kerja”.

Dari definisi di atas bahwa perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama juga menghasilkan syarat-syarat kerja yang merupakan hak dan kewajiban buruh atau serikat buruh dengan pengusaha yang harus menjadi pedoman selama berlakunya perjanjian kerja bersama tersebut. Misalnya: Hak Serikat Buruh/Pekerja untuk melakukan kegiatan organisasi, Kewajiban Serikat Buruh/Pekerja untuk menjaga hubungan yang harmonis.

d. Kebiasaan (*Customary Law*)

Kebiasaan (*Customary law*) dapat didefinisikan sebagai kebiasaan atau perilaku yang harus menerus dilakukan dan berulang-ulang yang lama-lama menjadi hukum di mana para pihak terikat untuk melaksanakannya. Satu kali dilakukan dan di jadikan dasar pemberian hak kepada buruh, akan dijadikan acuan untuk selanjutnya, kecuali ada alasan-alasan yang dapat diajukan untuk tidak melaksanakannya asalkan dibuat perjanjian/persetujuan dari pihak buruh/pekerja. Misalnya: Pemberian bonus di akhir tahun.

e. Kaidah Heteronom

Sebagai ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh pihak ketiga di luar para pihak yang terkait dalam hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan membuat ketentuan-ketentuan yang dimaksud adalah Pemerintah/Negara. Oleh karena itu, bentuk dari kaidah tersebut adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan. Misalnya: UU No. 13 Tahun 2003 tentang Hukum Perburuhan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PP No: 19 Tahun 2012, dan sebagainya.

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan di sini memberikan bermacam-macam perlindungan kepada buruh/pekerja.

Pertama, berisikan perlindungan sosial, yang bertujuan agar buruh/pekerja dapat menikmati dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota keluarga, misalnya seorang wanita yang berkedudukan sebagai calon ibu atau sebagai ibu, seorang anak atau remaja yang masih harus mengembangkan jasmani maupun rohaninya. Dengan kata lain, agar buruh tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi belaka melainkan juga harus dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia pada umumnya.

Kedua, Perlindungan Ekonomi pada hakikatnya adalah suatu perlindungan yang bertujuan agar buruh dapat menikmati penghasilan secara layak yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya sendiri maupun bagi anggota keluarganya secara layak. Peraturan perundangan yang memberikan tentang upah dan jaminan sosial.

Ketiga, Perlindungan Teknisi pada hakikatnya adalah suatu perlindungan perburuhan yang bertujuan agar buruh/pekerja terhindar dari resiko-resiko kecelakaan kerja yang dikerjakan oleh buruh/pekerja. Termasuk dalam bahan-bahan yang dikerjakan jika kecelakaan sedang menuju ke Tempat Kerja dari rumah, atau pulang dari Tempat Kerja menuju rumah dalam route wajar. Perlindungan teknisi ini tercermin dalam ketentuan-ketentuan yang mengatur masalah keselamatan kerja. Misalnya ketentuan yang mencegah timbulnya penyakit jabatan, keracunan, kebakaran, peledakan, dan lain-lainnya.

BAB - II

SEJARAH HUKUM PERKEMBANGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Perkembangan Perburuhan

Revolusi industri di Inggris yang kemudian berpuncak di Prancis merupakan suatu atau perubahan yang besar bagaimana cara manusia memproduksi akibat dari ditemukannya mesin-mesin produksi (terutama penemuan mesin uap) yang sangat efisien dalam proses produksi.

Mesin-mesin produksi secara signifikan menggeser peran tenaga manusia dalam proses produksi, sehingga kehidupan pekerja/buruh sangat menyedihkan; upah murah, waktu kerja panjang, belum adanya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, tanpa jaminan sosial.

Situasi ini menumbuhkan kesenjangan sosial dan ekonomi antara pekerja/buruh dengan pemilik modal yang semakin lebar.

Timbul pemikiran dan gagasan untuk membangun hubungan industrial yang lebih manusiawi dan berkeadilan melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)

Dari waktu ke waktu peraturan perundang-undangan berkembang menjadi lebih baik sehingga menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan

Pemahaman suatu kontrak (1890-an) tsb terus berlanjut dan menurun dalam pengaruhnya, karena para pekerja “tidak lagi merasa dirinya secara moral terikat” untuk menghargai kontrak. Suatu perjanjian itu sendiri sejauh ini tidak relevan karena hal itu berdampak pada pengaruh ekonomi dari pekerja secara individu.

Sebenarnya sejak tahun 1870-an terjadi kontrak/ bertikaian perburuhan, karena pengaruh ekonomi, para kaum buruh tidak pernah diikutkan dalam perjanjian sedangkan kalangan majikan (pengusaha) mempunyai kekuasaan tidak terbatas untuk menentukan putusan selebihnya berada di tangan Pemerintah.

Setelah kaum buruh mempunyai senjata ampuh yaitu mogok

karena memiliki organisasi kuat besar (banyak anggota) sehingga pengusaha mengandalkan perlindungan peradilan selama tahun 1880-an.

Pemahaman suatu kontrak (1890-an) tsb terus berlanjut dan menurun dalam pengaruhnya, karena para pekerja “tidak lagi merasa dirinya secara moral terikat” untuk menghargai kontrak. Suatu perjanjian itu sendiri sejauh ini tidak relevan karena hal itu berdampak pada pengaruh ekonomi dari pekerja secara individu.

Dari perjuangan ketiga pemimpin buruh di USA pada tahun 1870-1890 yang dihukum mati 1 Mei 1890 oleh pemerintah Amerika Serikat. Pada hari eksekusi (1 Mei 1890 tsb), kemudian perjuangan pemimpin buruh telah dilanjutkan oleh para isterinya, maka dijadikan setiap tanggal; “1 Mei” sebagai Hari Buruh Dunia, atau “*May Day*”. Umur ILO Sudah 94 tahun bila dihitung pada tahun 2013, dan Indonesia masuk anggota ILO sejak 1970, juga Indonesia negara pertama di Asia dan urutan ke-5 di dunia yang telah meratifikasi konvensi ILO.

Perayaan Hari Buruh pada 1 Mei 2013 di Jakarta, diharapkan kaum buruh tidak anarkis dalam memperingati Hari Buruh. Antisipasi dari pihak Polisi disiagakan 7.000 personil yang dibantu TNI dilakukan mulai titik kumpul buruh, tempat orasi hingga membubarkan diri buruh.

Pada perayaan Hari Buruh (1 Mei 2013), kalangan kaum buruh mengajukan tuntutan (*Kompas*, 25 April 2013: 27) yaitu;

1. Penghapusan sistem kerja kontrak atau *outsourcing*.
2. Pemberian upah buruh layak.
3. Pemerintah revisi Permenakertran No. 13 Tahun 2012 terutama 60 item KHL (Kebutuhan Hidup Layak) menjadi 82.

B. Sejarah Pengaturan Perburuhan/Ketenagakerjaan di Indonesia

Asal mula adanya Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase jika kita lihat pada abad 120 SM. Ketika bangsa Indonesia ini mulai ada sudah dikenal adanya sistem gotong royong, antara anggota masyarakat. Dimana gotong royong merupakan suatu sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar

kalangan keluarga yang dimaksudkan untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal suatu balas jasa dalam bentuk materi. Sifat gotong royong ini memiliki nilai luhur dan diyakini membawa kemaslahatan karena berintikan kebaikan, kebijakan, dan hikmah bagi semua orang gotong royong ini nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketanaga kerjaan adat . Dimana walaupun peraturannya tidak secara tertulis , namun hukum ketenagakerjaan adat ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia dan merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad ke abad.

Setelah memasuki abad masehi, ketika sudah mulai berdiri suatu kerajaan di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperti saat jaman kerajaan hindia belanda pada zaman ini terdapat suatu system pengkastaan. antara lain; Brahmana, Kesatria, Waisya, Sudra, dan Paria, dimana kasta sudra merupakan kasta paling rendah golongan sudra dan paria ini menjadi budak dari kasta brahmana, ksatria, dan waisya mereka hanya menjalankan kewajiban sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan.

Sama halnya dengan islam walaupun tidak secara tegas adanya system pengangkatan namun sebenarnya sama saja. Pada masa ini kaum bangsawan (raden) memiliki hak penuh atas para tukang nya. Nilai-nilai keislaman tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya karena terhalang oleh dinding budaya bangsa yang sudah berlaku 6 abad sebelumnya.

Pada saat masa pendudukan hindia belanda di Indonesia kasus perbudakan semakin meningkat perlakuan terhadap budak sangat keji dan tidak berperikemanusiaan. Satu-satunya penyelesaiannya adalah mendudukan para budak pada kedudukan manusia merdeka. Baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis.

Tindakan Belanda dalam mengatasi kasus perbudakan ini dengan mengeluarkan Staatblad 1817 No. 42 yang berisikan larangan untuk memasukan budak-budak ke pulau jawa. Kemudian tahun 1818 di tetapkan pada suatu UUD HB (regeling reglement) 1818 berdasarkan Pasal 115 RR menetapkan bahwa paling lambat pada tanggal 1-06-1960 perbudakan dihapuskan.

Selain kasus Hindia Belanda mengenai perbudakan yang keji dikenal juga istilah rodi yang pada dasarnya sama saja. Rodi adalah

kerja paksa mula-mula merupakan gotong royong oleh semua penduduk suatu desa-desa suku tertentu..Namun hal tersebut di manfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda dan pembesar-pembesarnya.

Periode sebelum kemerdekaan diwarnai dengan masa-masa yang suram bagi riwayat Hukum Perburuhan yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan ialah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya, ia hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya.

Terjadinya perbudakan pada waktu itu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, dan inilah yang mendorong perbudakan tumbuh subur.

Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi bila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapatkan hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga. Pelururan adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus dijual hasilnya kepada Kompeni. Selama mengerjakan kebun/ladang tersebut ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan bila meninggalkannya maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut.

Dari tuntutan buruh, maka Pemerintah RI pada tahun 1957 telah meratifikasi Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No. 100 Tahun 1957 dengan UU No. 80 Tahun 1957 mengenai Pemberian Upah yang sama bagi buruh laki dan buruh

wanita dalam pekerjaan yang sama, termasuk sanksi bila pihak peengusaha mempratekan diskriminasi upah.²⁴

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa rodi dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya. Selain itu ada juga namanya Romusha yang pernah diterapkan oleh penjajah Jepang selama 3 tahun 3 bulan di Indonesia.

Riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh orang maupun penguasa pada saat itu. Para budak/pekerja tidak diberikan hak apapun yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau obyek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.

Dalam hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai;

- a. Membebaskan manusia indonesia dari perbudakan, perhambaan.
- b. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
- c. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi.
- d. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.
- e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Krida kesatu sampai dengan krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicetuskannya proklamasih kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945.

Prof. Dr. John Gilisser (1912-1988) dan **Prof. Dr. Frits**

²⁴Abdullah Sulaiman, *Politik Hukum Buruh Republik Indonesia*, (Jakarta: YPPSDM 2010), hal. 68.

Gorle (1930-1995) dikutip oleh **Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H.** dinyatakan bahwa “Hukum tidak hanya dapat berubah (berbeda) dalam ruang (hukum Belgia, hukum Belanda, hukum Amerika dsb.) melainkan juga dalam waktu”. Ini berlaku baik untuk sumber kaidah hukum, maupun isi dari kaidah hukum tsb.

Hendri de Page (1930-1950) dalam “*Traite elementaire de droit civil*” menyatakan bahwa; “Semakin mendalami dalam mempelajari hukum perdata (privat) dan hukum pidana (publik), semakin menyakini bahwa hanyalah melalui sejarah hukum saja merupakan satu-satunya ilmu untuk mengetahui masa lalu, ketimbang logika dan dalil-dalil lainnya, karena sejarah hukum yang mampu menjelaskan penyebab pranata-pranata (institusi) berjalan apa adanya”.

Holmes (hakim & pakar Ilmu Hukum Amerika) menyatakan bahwa; “Sejarah Hukum merupakan Jalan dari hukum bukanlah logika, melainkan “pengalaman”. Dari Pengalaman dalam sejarah hukum akan merupakan sumbangan hukum penting bagi pendidikan ilmu hukum, juga Hukum yang sedang berlaku hanya pada saat/tertentu saja dapat dipelajari pada dirinya sendiri yang hanya mempelajari suatu teknik saja, tentunya sudah lepas dari asal usul dan proses pembentukan terbentuknya secara historis.

Owell, menyatakan bahwa peran ilmu pengetahuan hukum dalam menegakkan sangat penting, karena;

- a. Suatu masalah dengan terwujud kepastian hukum, karena bahan dokumen dapat mengetahui bukti produk dulu adil atau tidak adil dari tindakan penguasa yang otoriter dsb.
- b. Sejarah hukum disamping sebagai disiplin suatu ilmu, juga merupakan suatu metode penelitian penting yang sering digunakan oleh pakar hukum dalam suatu penelitian atau kajiannya.
- c. Sejarah hukum mampu menuntun penulis untuk menyusun tulisan ilmiah secara lengkap dan sistematis, karena mampu membuktikan secara priodesasi dalam masalah faktor politik, ekonomi, agama, kultural/budaya dsb.

Tatanan Hukum tergolong maju pada umumnya mengenal sumber-sumber Hukum:

- a. Perundang-undangan (*wetgeving*) yakni norma-norma hukum yang dikeluarkan oleh penguasa (*ovenheid*)
- b. Yurisprudensi, adalah keseluruhan putusan yang diambil oleh lembaga peradilan (pengadilan).
- c. Ajaran hukum (doktrin) berupa tulisan-tulisan para ahli/pakar khususnya pakar hukum.
- d. Kebiasaan hukum (*rechts gewoonte*) yaitu kebiasaan kemasyarakatan yang oleh para anggota pergaulan hidup dirasakan sebagai suatu yang mengikat dan diakui serta dikukuhkan oleh penguasa. Dalam masyarakat tuna aksara misalnya, sumber hukum primer adalah kebiasaan tak tertulis yang sekaligus sebagai sumber hukum formal.

Sebelum kemerdekaan, perburuhan atau ketenagakerjaan dimulai jaman perbudakan, pada waktu pekerjaan sebagian dilakukan oleh budan dan hamba bentuk kerja paksa, biasanya disebut kerja rodi, dan bentuk kerja-sanksi-pidana (*poenale sanctie*), upah uang biasanya tidak diberikan. tuannya berkuasa penuh mutlak tak terbatas, bahkan menguasai pula hidup-mati pada budak. Di jaman kompeni pada tahun 1616 sudah dilarang perhambaan atau perbudakan. Hendrik Willem Daendels mengulangi larangan itu pada tahun 1808, begitu juga *Regeringsreglement* tahun 1818. Tetapi pengaturan selanjutnya surat publikasi Gubernur-Jenderal (Stbl. 1822 nr. 10) dikatakan untuk Jawa belum bisa diterapkan hanya dapat dilaksanakan di luar Jawa, meskipun *Regeringsreglement* tahun 1827, tahun 1830 dan tahun 1836 mengulangi larangan dari tahun 1818

Di berlakukannya Undang-Undang Agraria Tahun 1870 (*Agrarische Wet*, Stbl. 1870 nr 55), mendorong timbulnya perusahaan-perusahaan perkebunan swasta besar, karena perburuhan menjadi sangat penting bagi perusahaan ini. Untuk menjamin perusahaan ini untuk mendapatkan buruh yang tetap melakukan pekerjaan, maka dalam "*Algemene Politie Stratreglement*"²⁵ ditambahkan suatu ketentuan (Stbl. 1872 nr 111)

²⁵ Abdullah Sulaiman, *Politik Hukum Perburuhan Republik Indonesia*, (Jakarta: Program Magister Hukum Pascasarjana Univ. Islam Jakarta) bahwa; risalah-risalah persidangan kedua badan BPUPKI dan PPKI. *Naskah Persiapan Undang-Undang*

yang menetapkan bahwa seorang buruh yang tidak dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaannya.

Sejak tahun 1879 diberlakukan KUHPerdara, Pasal 1601-1603 lama berlaku bagi buruh eropa, mengandung unsur-unsur hubungan kerja yang agak modern pula dan tahun 1927 diberlakukan di Indonesia. Kondisi perburuhan sesudah periode Belanda yaitu pada penjajahan Jepang dikalahkan oleh Tentara Sekutu dalam perang Pasifik,²⁶ Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945.²⁷ Konstitusi tertulis Indonesia dalam waktu singkat telah terjadi tiga kali perubahan undang-undang dasar tentu mempengaruhi perkembangan hukum ketenagakerjaan, peneliti hanya menbatasi pada bab kedua ini sesudah Indonesia Merdeka²⁸ yang membagi dua periode yaitu periode 1945-1959 partisipasi buruh masa pemulihan kedaulatan dan periode 1959-1966 terhadap buruh mendukung demokrasi terpimpin. Pembahasan perkembangan perburuhan tahun 1966-1998 peneliti akan membahasnya dalam bab ketiga terhadap perkembangan tenaga kerja masa orde baru.

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia selalu berkaitan dengan politik hukum yang diberlakukan oleh penguasa saat itu. Dalam bab ini akan dibagi pembahasan menjadi tiga masa, yaitu sebagai berikut.²⁹

Dasar 1945, I.

²⁶ Moh. Mahfud MD. *Perkembangan Politik Hukum, Studi Tentang Pengaruh Konfigurasi Politik Terhadap Produk Hukum di Indonesia* (Disertasi), (Yogyakarta: UGM, 1993), hal. 89.

²⁷ Muhammad Hatta, *Sekitar Proklamasi 17 Agustus 1945*. (Jakarta: Tinamas, 1969), hal. 21. Juga I Ketut Suradjaja, *Pergerakan Demokrasi Jepang*, (Jakarta: Karya Unipress, 1984), hal. 137.

²⁸ Daniel S. Lev, *Hukum dan Politik di Indonesia, Kesenambungan dan Perubahan*, terjemahan Nirwono dan AE Priyono, (Jakarta: LP3ES, 1990): 438-473. Kemudian Moh. Mahfud MD, mengemukakan bahwa pada umumnya sistem parlementer disamakan dengan pluralisme atau demokrasi liberal, meskipun pada dasarnya baik sistem parlementer maupun sistem presidensial sama-sama didasarkan pada asas demokrasi dengan Trias-Politika. Pemerintahan parlementer, presidensial dan referendum merupakan penjabaran tentang pola hubungan/tata antar poros-poros penjabaran tentang pola digariskan di dalam Trias Politika, Moh. Mahfud MD. *Ibid.* hal. 88.

²⁹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cetakan ketujuh, (Jakarta: Karya Unipress, 1990), hal. 9-31. Lihat Jan Breman, *Menjinakkan Sang Kuli*,

- Masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945, meliputi masa perbudakan, masa penjajahan Hindia Belanda, dan masa Pendudukan Jepang.
- Masa Pasca Proklamasi 17 Agustus 1945, meliputi masa pemerintahan Soekarno dan masa pemerintahan Soeharto.
- Masa Pasca reformasi, meliputi masa pemerintahan BJ Habibie, Abdurrahman Wahid, Megawati, dan Susilo Bambang Yudhoyono.

1. Masa Sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945, pada prinsipnya dapat dibagi dalam tiga periode yaitu masa perbudakan, masa penjajahan Hindia Belanda, dan masa penjajahan Jepang.

a. Masa Perbudakan

Pada masa perbudakan, keadaan Indonesia dapat dikatakan lebih baik daripada di negara lain karena telah hidup hukum adat. Pada masa ini, budak adaiah milik majikan. Pengertian milik berarti menyangkut perekonomian, serta hidup matinya seseorang. Politik hukum yang berlaku pada masa ini, tergantung pada tingkat kewibawaan penguasa (raja). Contohnya pada tahun 1877, saat matinya raja Sumba, seratus orang budak dibunuh, agar raja itu di alam baka nanti akan mempunyai cukup pengiring dan pelayan. Contoh lainnya budak yang dimiliki oleh suku Barea Toraja di Sulawesi Tengah nasibnya lebih baik dengan pekerjaan membantu mengerjakan sawah dan ladang.

Selain itu, dikenal lembaga perhambaan (*pandelingschap*) dan peruluran (*horigheid, perkhorigheid*). Iman Soepomo menggambarkan lembaga perhambaan

Politik Kolonial pada Awal Abad Ke-20, terjemahan Koeslah Soebagyo Toer, (Jakarta: Pustaka Utama grafiti, 1997), hal. hal. 81-140. Termasuk H.P. Rajagukguk, *Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja: Suatu Tinjauan dari Sudut Sejarah Hukum*, (Disertasi) Program Pascasarjana UI, 1993.

(*pandelingschap*) dan peruluran (*horigheid, perkhorigheid*)³⁰ sebagai berikut lembaga perhambaan (*pandelingschap*). Lembaga ini terjadi apabila ada hubungan pinjam-meminjam uang atau apabila terjadi perjanjian utang piutang. Orang yang berutang sampai saat jatuh tempo pelunasan belum bisa membayar utangnya. Pada saat itu pula orang yang berutang (*debitur*) menyerahkan dirinya atau menyerahkan orang lain kepada orang si kreditor, sebagai jaminan dan dianggap sebatas bunga dari utang.

Selanjutnya orang yang diserahkan diharuskan untuk bekerja kepada orang yang memberi utang sampai batas waktu si debitur dapat melunasi utangnya. Penyerahan diri atau orang lain itu dimaksudkan untuk membayar bunga dari utang itu. Bukan untuk membayar utangnya. Keadaan ini pada dasarnya sama dengan perbudakan.

Lembaga peruluran (*horigheid, perkhorigheid*) terjadi setelah **Jan Pieterszoon Coen** pada tahun 1621 menguasai Pulau Banda. Semua orang yang ada di pulau itu dibunuh atau diangkut ke luar negeri sebagai budak. Yang sempat melarikan diri ada yang menjadi bajak laut. Selanjutnya tanah-tanah yang masih kosong itu diberikan atau dibagi-bagikan kepada bekas pegawai Kompeni atau orang lain. Orang yang diberi kebun itu dinamakan *perk* (= *ulur*). Kepemilikan hanya terbatas pada saat orang itu tinggal di kebun itu dan wajib tanam.

Hasil dari wajib tanam itu wajib untuk dijual kepada Kompeni saja dengan harga yang telah ditentukan oleh Kompeni. Apabila mereka pergi atau keluar dari kebun itu, ia akan kehilangan hak atas kebun itu. Wajib tanam ini kemudian menjadi bagian dari *cultuurstelsel* dan berlangsung hingga tahun 1863.

b. Masa Penjajahan Hindia Belanda

Pada masa ini, sebenarnya tidak untuk seluruh

³⁰Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985), hal. 14-15.

wilayah Indonesia karena pada saat itu masih ada wilayah kekuasaan raja di daerah yang mempunyai kedaulatan penuh atas daerahnya. Pada masa ini meliputi masa pendudukan Inggris, masa **kerja rodi** dan masa *poenale sanctie*. Tahun 1811-1816, saat pendudukan Inggris, di bawah Thomas Stamford Raffles, ia mendirikan *TheJava Benevolenti Institution* yang bertujuan menghapus perbudakan. Cita-cita itu belum sampa terlaksana karena kemudian Inggris ditarik mundur.

Pekerjaan rodi atau kerja paksa dilakukan oleh Hindia Belanda menginga untuk melancarkan usahanya dalam mengeruk keuntungan dari rempah-rempal dan perkebunan. Untuk kepentingan politik imperialismenya, pembangunan saran; prasarana dilakukan dengan rodi. Contohnya, Hendrik Willem Deandels (1807-1811) menerapkan kerja paksa untuk pembangunan jalan dari Anyer ke Panarukan (Banyuwangi).

Rodi dibagi tiga, yaitu *rodi gubernemen* (untuk kepentingan *gubernemei* dan pegawai), rodi perorangan (untuk kepentingan kepala atau pembesa Indonesia), dan rodi desa (untuk kepentingan desa).³¹

Rodi untuk para pembesar dan *gubernemen* (disebut *pancen*) sanga memberatkan rakyat karena penetapannya diserahkan kepada mereka *Convention no. 29 Concerning forced or compulsory labour* (kerja paks atau kerja wajib yang diratifikasi pemerintahan Hindia Belanda tahun 1933; tidak memandang kerja wajib untuk keperluan tentara dan orang lain dalam pekerjaan ketentaraan serta rodi untuk kepentingan desa sebagai yang terlarang.

Selanjutnya menurut Jan Breman³² *poenale sanctie* diterapkan dalar kaitannya dengan penerapan *Koeli ordonantie* serta *agrarisch wet* dalar melakukan hubungan

³¹ *Ibid*, hal. 16.

³² Jan Breman, *Koelies, Planters Enkoloniale Politiek, Het Arbeidsregime, op. cit. Grootlandbouwondernemingen aan Sumatra's Oostkust* (Menjinakkan Sang Kuli Polit Kolonial pada Awal Abad ke-20 diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer), Pustaka Utama Grafiti, 1997., hal. i-xxxviii.

kerja antara buruh yang bekerja di tanah pertanian dan perkebunan. Politik hukum ketenagakerjaan berkaitan erat dengan politik hukum agraria, mengingat banyak tenaga kerja Indonesia yang bekerja di tanah pertanian.

Poenalie sanctie itu bertujuan untuk mengikat buruh supaya tidak melarikan diri setelah melakukan kontrak kerja. Kontrak kerja saat itu dapat dikatakan semu karena setelah tanda tangan apabila buruh diperlakukan sewenang-wenang tidak dapat mengakhiri hubungan kerja.

Berdasarkan laporan Rhemrev, di luar *poenale sanctie*, masih ada pukulan dan tendangan sesuai kehendak majikan kulit putih guna menanamkan disiplin kepada buruh kulit berwarna. Mencambuk kuli kontrak yang membangkang kadang-kadang sampai mati atau mengikat kuli perempuan di bungalow tuan kebun dan menggosok kemaluannya dengan lada yang ditumbuk halus tidak hanya terdapat di Deli. *Poenale Sanctie* berakhir dengan dicabutnya Kuli *Ordonantie* 1931/1936 dengan Staatsblad 1941 No. 514 yang berlaku mulai tanggal 1 Januari 1942.

c. Masa Pendudukan Jepang

Pada masa pendudukan Jepang mulai tanggal 12 Maret 1942, pemerintah militer Jepang membagi menjadi tiga daerah pendudukan, yaitu Jawa, Madura, dan Sumatera yang dikontrol dari Singapura dan Indonesia Timur.

Politik hukum masa penjajahan Jepang, diterapkan untuk memusatkan diri bagaimana dapat mempertahankan diri dari serangan sekutu, serta menguras habis kekayaan Indonesia untuk keperluan perang Asia Timur Raya.

Pada masa ini diterapkan *romusya* dan *kinrohosi*. Romusa adalah tenaga sukarela, kenyataannya adalah kerja paksa yang dikerahkan dari Pulau Jawa dan penduduk setempat, yang didatangkan ke Riau sekitar 100.000 orang. *Romusya* lokal adalah mereka yang dipekerjakan untuk jangka waktu yang pendek disebut *kinrohosi*.

2. Masa Pasca Proklamasi 17 Agustus 1945

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa pasca Proklamasi 17 Agustus 1945, pada prinsipnya dapat dibagi dalam dua periode, yaitu masa pemerintahan Soeharto dan masa pemerintahan Soekarno.

a. Masa Pemerintahan Soekarno

Pada masa pemerintahan Soekarno tidak banyak terdapat kebijaksanaan tentang ketenagakerjaan mengingat masa itu adalah masa mempertahankan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dari jajahan Hindia Belanda. Di bidang hukum ketenagakerjaan, pemerintah membuat produk hukum sebagian besar dengan cara menerjemahkan peraturan Hindia Belanda yang dianggap sesuai dengan alam kemerdekaan atau dengan mengadakan perbaikan dan penyesuaian.

Meskipun demikian, produk hukum di masa pemerintahan Soekarno justru lebih menunjukkan adanya penerapan teori hukum perundang-undangan yang baik, yaitu hukum yang baik apabila berlaku sampai 40 atau 50 tahun yang akan datang, daripada produk hukum yang sekarang ini (contohnya: UU No. 25 Tahun 1997, Kepmenaker No. Kep.150/Kep/2000).

b. Masa Pemerintahan Soeharto

Pada masa pemerintahan Soeharto keadaan Indonesia sudah lebih baik, politik hukum ditekankan pada pembangunan ekonomi. Kesejahteraan nasional akan cepat terwujud apabila pembangunan ekonomi berjalan dengan baik. Untuk mewujudkan suksesnya pembangunan ekonomi maka ditetapkanlah Repelita. Sayangnya sejalan dengan berkembangnya waktu, dalih pembangunan ekonomi akhirnya menjurus pada tindakan penguasa yang sewenang-wenang.

Sebagai contoh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis³³, pengerahan TKI keluar negeri pada masa

³³Asri Wijayanti, *Perjanjian Kerja sebagai Pencerminan Perlindungan Hukum di Bidang Reproduksi bagi Buruh Migrant Wanita Indonesia*, Tesis, Pasca Sarjana, Univ Airlangga, 2000, hal. 9-13.

pemerintahan Soekarno, yaitu berdasarkan Pasal 2 TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1966, yaitu segera dibentuk undang-undang perburuhan mengenai penempatan tenaga kerja. Selama masa pemerintahan Soeharto, ketentuan ini tidak pernah direalisasi. TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1966 sudah dicabut di masa pemerintahan Soeharto. Sebagai kelanjutan berdasarkan Pasal 5 ayat (2) UU No. 14 Tahun 1969 ditetapkan tugas pemerintah untuk mengatur penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif.

Tugas tersebut dilaksanakan oleh pemerintah dengan peraturan perundang-undangan. Akibatnya pengerahan TKI tidak berdasarkan undang-undang, tetapi cukup dengan peraturan/keputusan menteri tenaga kerja saja, sehingga tingkat perlindungan hukumnya kurang jika dibandingkan dengan undang-undang. Selain itu, untuk mensukseskan pembangunan ekonomi maka investor yang tidak lain adalah majikan mempunyai kedudukan secara politis kuat dan dengan penguasa, contohnya kasus monopoli dan subsidi khusus indomie.

Kedudukan buruh semakin lemah dengan dalih Hubungan Industrial Pancasila, hak buruh dikebiri dengan hanya dapat mendirikan satu serikat pekerja, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), serta apabila ada masalah hubungan industrial majikan dapat dibantu oleh militer (Permenaker No. Per.342/ Men/1986). Kasus yang sangat membutuhkan perhatian hingga saat ini adalah terbunuhnya aktivis buruh Marsinah di Sidoarjo.

3. Masa Pasca Reformasi

Pada masa pasca reformasi, dibagi dalam empat masa pemerintahan, yaitu masa pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie, masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, masa pemerintahan Megawati, dan masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono.

a. Masa Pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie

Di masa pemerintahan BJ Habibie sebagai reaksi adanya reformasi dengan mundurnya Soeharto. Politik hukum di bidang ketenagakerjaan ditekankan pada

peningkatan kepercayaan luar negeri kepada Indonesia bahwa Indonesia dapat mengatasi problema negaranya sendiri tanpa menindas Hak Asasi Manusia (HAM) serta mempunyai andil besar dalam pelaksanaan demokrasi Indonesia.

Karena tekanan dari luar negeri maka Indonesia dengan terpaksa meratifikasi *Convention No. 182 Concerning the Immediate Action to Abolish and to Eliminate the Worst Forms of Child Labor* (tindakan segera untuk menghapus dan mengurangi bentuk-bentuk terburuk pekerja anak diratifikasi dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 2000 tanggal 8 Maret 2000). Dengan ratifikasi tersebut dapat ditafsirkan bahwa seolah-olah Indonesia mengakui telah memperlakukan dengan sangat buruk pekerja anak. Selain itu, di masa ini tekanan politik banyak yang dibebaskan.

b. Masa Pemerintahan Abdurrahman Wahid

Di masa pemerintahan Presiden RI. Abdurrahman Wahid (Gus Dur), politik hukum kelenagakerjaan tampaknya meneruskan BJ Habibie dengan penerapan demokrasi dengan adanya UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sayangnya masyarakat Indonesia masih belum matang untuk berdemokrasi, sehingga dengan sangat banyaknya jumlah serikat pekerja di Indonesia justru membuat hubungan industrial semakin buruk.

Pada masa pemerintahan Gus Dur, ia menciptakan musuh monumental dan beliau lah yang menggiring persatuan tersebut, ketegangan dianggap menjadi kemesraan setelah keresahan itu terlewati.

c. Masa Pemerintahan Megawati Soekarno Putri

Masa pemerintahan Megawati. Ia memerintah setelah ada keputusan dari MPR tentang penolakan laporan pertanggungjawaban dari Abdurrahman Wahid.

Perkembangan ketenagakerjaan hampir tidak tampak gebrakannya, justru yang terlihat adalah banyaknya kasus ketenagakerjaan yang mengambang dan kurang mendapat

perhatian.

Contohnya adalah masalah pemulangan TKI dari Malaysia serta revisi dari UU No. 25 Tahun 1997 yang berdasarkan UU No. 28 Tahun 2000 diundur masa berlakunya hingga 1 Oktober 2002 dan berakhir dengan disahkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003 oleh Presiden Megawati Soekarno Putri.

Selain itu, terdapat fenomena menarik dari demo yang dilakukan antara buruh bersama-sama dengan majikan menentang kenaikan tarif dasar telepon, listrik, dan air. Serta penolakan serikat pekerja PT Indosat atas privatisasi BUMN yang dianggap menjual aset negara. Catatan negatif pada masa ini adalah penangkapan para aktivis demonstran. Terhadap hal ini ada pandangan yang mengatakan bahwa Megawati telah melupakan cara bagaimana ia dapat menduduki kursi kepresidenan dengan melalui demonstrasi.

Politik hukum Megawati yang dapat dirasakan langsung dampaknya setelah tragedi bom Bali di dunia ketenagakerjaan adalah banyaknya hari libur. Dampak negatif bom Bali sangat terasa pada perekonomian bangsa. Investor asing banyak yang meninggalkan Indonesia karena tidak terjaminnya keamanan negara ditambah lagi tragedi Bom Marriot. Hal ini ternyata berakibat pada politik hukum ketenagakerjaan Megawati, yaitu memulihkan sektor pariwisata sebagai inti dari peningkatan perekonomian bangsa.

Untuk menunjang pemulihan sektor pariwisata, perlu kebijaksanaan publik dengan pengalihan hari libur ke hari yang lainnya sebelum atau sesudahnya.

Dampak negatif dari banyaknya hari libur ini misalnya, terkesan bangsa Indonesia adalah bangsa pemalas bekerja, lebih menyenangi banyak hari libur nasional.

Di samping itu, dalam hubungan bisnis antarnegara ternyata merepotkan dunia usaha. Di negara lain hari kerja, di Indonesia jatuh hari libur nasional dan hal ini dapat menghambat terjadinya transaksi dagang. Ada kekhawatiran

bagaimana seandainya kebijaksanaan pengalihan hari libur ditiadakan sementara masyarakat sudah terbiasa dengan jumlah hari libur yang banyak, apakah tidak mungkin akan mendukung terciptanya etos kerja yang rendah dari bangsa Indonesia semakin parah?

d. Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono

Di masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono, yaitu sejak tahun 2004 hingga sekarang, tampaknya ada sedikit perubahan di bidang ketenagakerjaan, ada pemangkasan dan berbagai upaya peningkatan pelayanan dan kinerja baik pekerja maupun pegawai. Ada upaya pemberantasan korupsi. Sayangnya tekad yang baik belum dapat diikuti oleh sebagian besar penduduk Indonesia yang sudah terlanjur korup dan tidak amanah di segala aspek kehidupan.

C. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Berbicara mengenai sumber hukum ketenagakerjaan, berarti membahas mengenai sumber-sumber hukum Indonesia di bidang Ketenagakerjaan. Sumber hukum pada umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil.

1. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum adalah tempat di mana kita dapat menemukan aturan hukum. Sumber hukum ada dua macam, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil. Sumber hukum ketenagakerjaan didasarkan pada sumber hukum Indonesia di bidang Ketenagakerjaan.

Sumber hukum materiil adalah sumber hukum yang menentukan isi hukum (perasaan/keyakinan individu dan pendapat umum yang membentuk dan menentukan isi hukum). Macam sumber hukum materiil tergantung dari tinjauan atau sudut pandang para ahlinya, misalnya sebagai berikut.

- a. Tinjauan ahli ekonomi, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah kebutuhan ekonomi dalam masyarakat dan kemungkinan perkembangan ekonomi.

- b. Tinjauan ahli sosiologi, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah peristiwa yang terjadi dalam masyarakat/kebutuhan untuk mempertahankan hidup.
- c. Tinjauan ahli agama, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah kitab suci agama masing-masing.
- d. Tinjauan ahli sejarah, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah sejarah yang pernah terjadi.
- e. Tinjauan ahli filsafat, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah upaya untuk mencari keadilan, misalnya melalui falsafah bangsa.
- f. Tinjauan ahli hukum, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah aturan yang mengatur.

Sumber hukum dalam arti formil, artinya sumber hukum yang dikenal dari bentuknya. (Tempat di mana dapat ditemukan dan dikenal hukum). Adapun macam dari sumber hukum formil, yakni;

- a. Peraturan perundang-undangan
- b. Hukum kebiasaan
- c. Yurisprudensi
- d. Traktat/perjanjian
- e. Doktrin.

Sumber hukum dalam arti formil yang pertama, yaitu peraturan perundangundangan. Peraturan perundang-undangan, macamnya diatur dalam Undang Undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, selanjutnya disebut Undang-Undang No. 10 Tahun 2004).

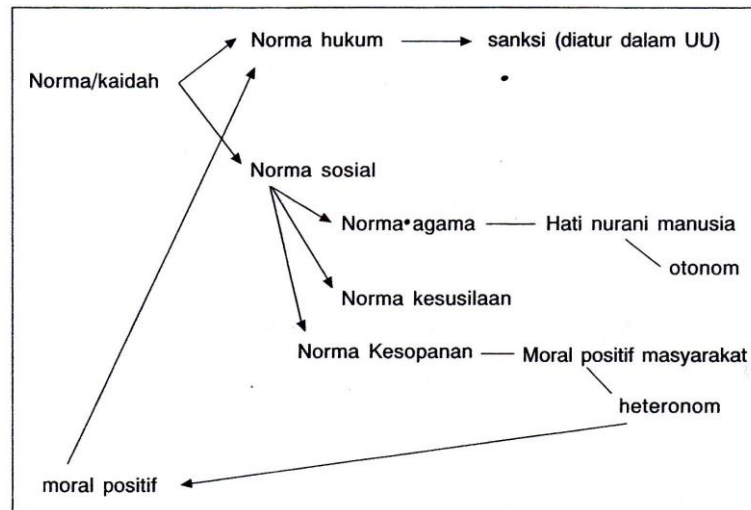
Undang Undang No. 10 Tahun 2004 ini sebagai pelaksanaan dari TAP MPR-RI No. I/MPR-RI/ 2003, yang mencabut TAP MPR-RI No. III/MPRRI/2000 tentang sumber hukum dan tata urutan peraturan perundang-undangan sebagai pengganti dari TAP MPRS No. XX/MPRS/1966 tentang Memorandum DPR-GR mengenai sumber tertib hukum RI dan tata urutan peraturan perundangan RI.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-

Undang No. 10 Tahun 2004, yaitu Pengundangan adalah penempatan Perundang-undangan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Berita Negara Republik Indonesia, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia, Lembaran Daerah, atau Berita Daerah.

Di dalam prinsip hukum peraturan perundang-undangan, terdapat *fictie* hukum, yaitu apabila peraturan itu sudah diundangkan dalam Lembaran Negara dan Penjelasannya sudah dimuat dalam Tambahan Lembaran Negara, maka semua orang dianggap sudah mengetahuinya dan isi peraturan itu sudah mengikat umum.

Sumber hukum dalam arti formil yang kedua adalah hukum kebiasaan. Artinya, perbuatan manusia yang dilaksanakan berulang-ulang, diterima oleh masyarakat dengan baik. Apabila terdapat subjek hukum yang melanggar ketentuan itu atau yang berlawanan berakibat ada perasaan atau sebagai pelanggaran perasaan hukum. Hukum kebiasaan sering kali bersumber dari norma atau kaidah sosial. Kaidah sosial yang ada di masyarakat, dibedakan ke dalam norma agama, norma kesusilaan, dan norma kesopanan. Berlakunya kaidah/norma sosial di dalam masyarakat terjadi apabila telah menjadi suatu kewajiban yang harus ditaati. Dalam hal ini disebut telah menjadi moral positif. Gambar 2.1 menunjukkan hubungan norma sosial dan norma hukum, yakni sebagai berikut.



Sumber: Skema hubungan norma sosial dan norma hukum

Sumber hukum dalam arti formil yang ketiga adalah Yurisprudensi. Ada dua macam sifatnya, yaitu yang bersifat tetap dalam arti keputusan hukum itu dituruti atau dijadikan dasar dalam perkara yang sama. Selain itu, juga ada yang bersifat tidak tetap apabila hanya dijadikan pedoman untuk perkara yang sama. Pengertian Yurisprudensi adalah rentetan putusan hakim mengenai hal-hal tertentu yang dianggap baik untuk diikuti oleh hakim-hakim yang lain jika hakim menghadapi perkara yang sama. Dalam hal ini hakim adalah sebagai sumber hukum dalam arti putusannya bebas, dapat dijadikan dasar bagi pemutusan hukum.

Sebelum berlakunya Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, pernah ada perumusan pengertian sumber hukum, yaitu di dalam TAP MPR-RI No. III/ MPR-RI/2000. Pengertian sumber hukum berdasarkan ketentuan Pasal 1 TAP MPR-RI No. III/MPR-RI/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan, yaitu sumber yang dijadikan bahan untuk penyusunan peraturan perundang-undangan. Sumber hukum terdiri atas sumber hukum tertulis dan sumber hukum tidak tertulis. Sumber hukum dasar nasional adalah Pancasila yang terdapat di dalam Pembukaan UUD 1945 dan

Batang Tubuh UUD 1945.

Terhadap hal ini ada koreksi, bukankah lebih tepat apabila disebutkan bahwa sumber hukum nasional Indonesia adalah UUD 1945 tanpa membagi ke dalam pembukaan dan batang tubuh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, sumber dari segala sumber hukum negara adalah Pancasila. Peraturan Perundang-undangan berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 meliputi undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bawahnya.

Sumber hukum ketenagakerjaan Indonesia yang tertulis tersebar ke dalam berbagai peraturan perundang-undangan belum terkodifikasi dengan baik, sehingga kita harus mencari sendiri berbagai peraturan yang tersebar apabila akan dipergunakan untuk dasar hukum dalam memecahkan suatu masalah.

Sumber hukum ketenagakerjaan yang tidak tertulis meliputi hukum kebiasaan yang hidup di masyarakat. Sebagai contoh apabila majikan memberikan imbalan kepada buruh, baik berupa upah ataupun dalam bentuk lainnya selama berturut-turut minimal tiga kali maka berdasarkan ketentuan Pasal 15 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu "Dalam memberikan putusannya, Panitia Pusat menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara".

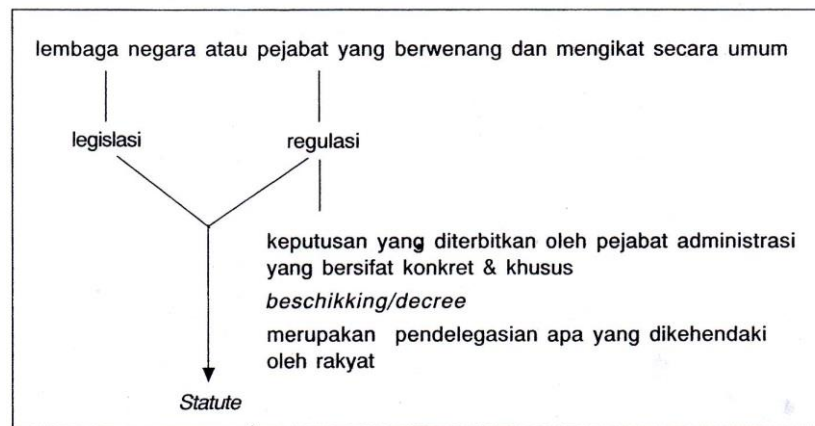
2. Hierarki dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan

Pengertian peraturan perundang-undangan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.

Menurut Pieter Mahmud Marzuki,³⁴ peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara yang berwenang maksudnya adalah dalam bentuk legislasi. Adapun peraturan tertulis yang

³⁴Pieter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005), hal. 96-97.

dibentuk oleh pejabat negara yang berwenang yang dimaksudkan adalah regulasi. Apabila peraturan tertulis itu dalam bentuk regulasi, maka keputusan yang diterbitkan oleh pejabat negara atau pejabat administrasi adalah bersifat konkret dan khusus. Bentuknya adalah *beschikking/ decree* dan merupakan pendelegasian apa yang dikehendaki oleh rakyat. Antara legislasi dan regulasi disebut statute atau peraturan. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 2.2 sebagai berikut.



Gambar 2.2 Skema produk hukum lembaga negara atau pejabat

Berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Proklamasi Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.
3. Peraturan Pemerintah.
4. Peraturan Presiden.
5. Peraturan Daerah.

Pengertian mengenai Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Daerah dituangkan ke dalam ketentuan Pasal 1 angka 3-7 Undang-Undang No. 10 Tahun

2004, yaitu:

- Undang-undang adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa.
- Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya.
- Peraturan Presiden adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibuat oleh Presiden.
- Peraturan Daerah adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh dewan perwakilan rakyat daerah dengan persetujuan bersama kepada daerah.

Peraturan Daerah provinsi dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi bersama dengan gubernur. Peraturan Daerah kabupaten/kota dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota bersama bupati/ walikota. Peraturan Desa/peraturan yang setingkat, dibuat oleh badan perwakilan desa atau nama lainnya bersama dengan kepala desa atau nama lainnya.

Terhadap ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 ini, masih ada permasalahan yang tersisa, yaitu di manakah kedudukan Tap MPR yang semula ada di dalam ketentuan sebelumnya? Apakah Tap MPR dapat dicabut oleh undang-undang yang kedudukannya adalah lebih tinggi apabila berdasarkan ketentuan sebelumnya? Dalam arti apakah Tap MPR dapat dicabut oleh undang-undang.

3. Asas-asas Perundang-undangan

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang No, 10 Tahun 2004, disebutkan bahwa dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus berdasarkan pada asas Pembentukan

Peraturan Perundang-undangan yang baik meliputi:

- a. Kejelasan tujuan
- b. Kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat
- c. Kesesuaian antara jenis dan materi muatan
- d. Dapat dilaksanakan
- e. Kedayagunaan dan kehasilgunaan
- f. Kejelasan rumusan
- g. Keterbukaan.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 6 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, disebutkan bahwa materi muatan Peraturan Perundang-undangan mengandung asas:

- a. Pengayoman
- b. Kemanusiaan
- c. Kebangsaan
- d. Kekeluargaan
- e. Kenusantaraaan
- f. Bhinneka Tunggal-Ika
- g. Keadilan
- h. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan
- i. Ketertiban dan kepastian hukum
- j. Keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

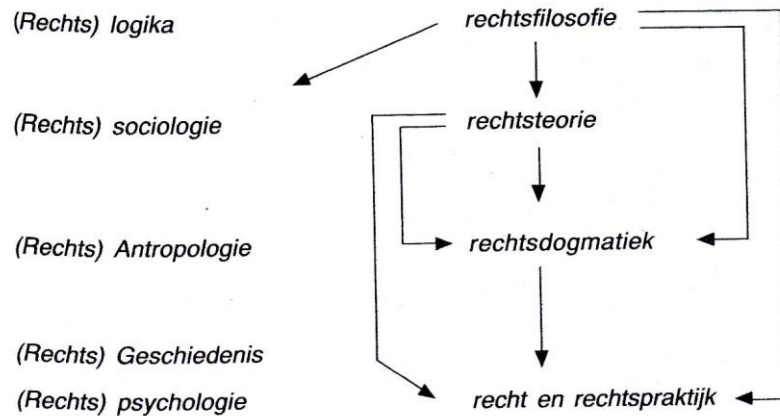
Asas-asas yang terdapat dalam ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 itu, tidak lazim seperti yang dikenal di dalam ilmu teori hukum. Asas hukum adalah peraturan-peraturan hukum yang berlaku umum dapat diuji oleh aturan-aturan pokok. Aturan-aturan pokok tersebut tidak perlu diuji ulang. Di atas aturan-aturan pokok tersebut tidak ada lagi aturan. Aturanaturan pokok inilah yang disebut sebagai asas-asas hukum³⁵.

Asas hukum masuk ke dalam kajian filsafat hukum. Lapisan ilmu hukum menurut **J. Gijssels** ada tiga macam,³⁶

³⁵ J.H.P. Bellefroid, *Inleiding tot de Rechtswetenschap in Nederland*. Dekker & Van de Vegt, Nijmegen. hlm. 14, Dalam Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hal.77-78.

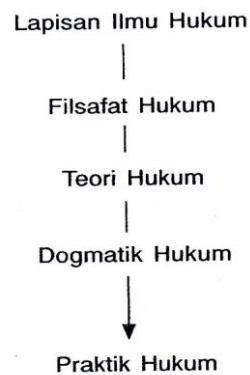
³⁶Gijssels and March Van Hoecke, *What is Rechtstheory*, Kluwer Antwerpen, 1982, hal. 106

sebagaimana terlihat pada Gambar 2.3 berikut.



Gambar 2.3 Skema lapisan ilmu hukum menurut J. Gijssels

Selanjutnya skema itu disederhanakan oleh Philipus M Hadjon pada Gambar 2.4 ini³⁷:



Sumber: Philipus M. Hadjon

Asas hukum mempunyai arti di dalam:

³⁷Philipus M. Hadjon dan Tatiek S., *Argumentasi Hukum*, (Yogyakarta:: Gadjah Mada University Pres 2005); hal. 10.

- a. Pembentukan hukum: memberikan landasan secara garis besar mengenai ketentuan-ketentuan yang perlu dituangkan di dalam aturan hukum.
- b. Penerapan hukum: dalam penafsiran, penemuan hukum, dan analogi.
- c. Pengembangan ilmu hukum: dalam asas hukum dapat ditunjukkan aturan hukum yang pada tingkat yang lebih tinggi sebenarnya merupakan kesatuan.

Terdapat tiga asas perundang-undangan, yaitu *lex superior derogat legi inferiori*, *lex specialis derogat legi generali*, *lex posterior derogat legi priori*.

Pengertian dari asas *lex superior derogat legi inferiori*, artinya apabila ada peraturan yang lebih tinggi dan peraturan yang lebih rendah kedudukannya dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih tinggi. Terdapat perbedaan prinsip Tap MPRS No. XX/MPRS/1966 jo. Tap MPR No. 111/2000. Yang menentukan kedudukan suatu peraturan bukan lembaganya, tetapi perundang-undangnya, berdasarkan *delegated regulation*.

Pengertian dari asas *lex specialis derogat legi generali* adalah apabila ada peraturan yang lebih khusus dan peraturan yang lebih umum dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih khusus. Ruang lingkup materi muatannya tidak sama antara kedua Peraturan Perundang-undangan yang mempunyai kedudukan yang sama.

Pengertian dari asas *lex posterior derogat legi priori* adalah apabila ada peraturan yang kemudian dan peraturan yang lebih terdahulu dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang kemudian. Berlaku terhadap dua peraturan yang mengatur masalah yang sama dalam hierarki yang sama. Adakalanya peraturan yang baru lebih mencerminkan kebutuhan dan situasi yang sedang berlangsung. Mungkin saja kebutuhan dan situasi lebih dicerminkan peraturan yang digantikan, apabila peraturan yang lama tidak bertentangan dengan landasan filosofis Peraturan Perundang-undangan yang baru. Dalam hal ini harus dapat dinyatakan bahwa ketentuan itu tetap berlaku melalui aturan peralihan perundang-undangan

yang baru.

Kedudukan lebih tinggi atau lebih khusus tidak serta-merta ditafsirkan sesuai dengan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No. 10 Tahun 2004. Akan tetapi, harus pula dilakukan suatu penafsiran sistematis dengan melihat ketentuan Pasal 7 ayat (4) Undang-Undang No. 10 Tahun 2004, yaitu jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengingat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa yang menentukan kedudukan suatu peraturan lain bukan lembaganya, tetapi perundang-undangannya. Berdasarkan *delegated regulation*.

Antara *lex specialis derogat legi generali* dan *lex posterior derogat legi priori* sering tidak dibedakan batasan pengertiannya. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 2.5 berikut.

Asas	Materi	Kedudukan
<i>Lex specialis derogat legi generali</i>	Tidak sama	Sama
<i>Lex posterior derogat legi priori</i>	sama	Sama

Sumber : Ulasan Perbedaan asas *lex specialis derogat legi generali* dan *lex posterior derogat legi priori*

Di bidang hukum ketenagakerjaan, ketentuan upah meskipun sudah diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tetapi ketentuan mengenai denda keterlambatan apabila upah tidak diberikan oleh pengusaha tepat pada waktunya, tidak diatur. Seolah-olah timbul pemikiran di masyarakat bahwa sejak disahkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maka PP No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah tidak berlaku lagi. Berdasarkan uraian di atas maka sudah seharusnya ketentuan yang ada di dalam PP No. 8 Tahun 1981 tentang denda keterlambatan apabila upah tidak diberikan oleh pengusaha tepat

pada waktunya masih harus dianggap tetap berlaku.

Demikian juga dengan ketentuan Pasal 15 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dengan disahkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menggantikan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 maka ketentuan Pasal 15 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, yaitu dalam memberikan putusannya, Panitia Pusat menimbang sesuatu dengan mengingat hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara, harus dianggap masih berlaku.

Dari ketentuan Pasal 126 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, masa berlakunya adalah satu tahun sejak diundangkan. Ketentuan ini diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004. Jadi, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini akan menggantikan kedudukan penyelesaian sengketa (pada P4D atau P4P) sejak tanggal 1 Januari 2005.

D. Perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia

Sebenarnya prinsip perlindungan perburuhan atau tenaga kerja Indonesia (TKI) oleh negara telah dianut sejak masa penjajahan Belanda. Sebagai contoh, Stb. 1939 No.545 contoh, Stb. 1939 No.545 menetapkan bahwa buruh yang diterima oleh atau dikaryakan kepada pemberi pekerjaan (majikan) di luar Indonesia, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh majikan sebelum berakhirnya tahun masa kerja yang ketiga di Indonesia, kecuali yang didasarkan atas alasan mendesak, berhak untuk dipulangkan (ke negara asal) dengan segera atas biaya pemberi pekerjaan (majikan) untuk dirinya dan keluarganya seperti tersusun pada saat pemutusan hubungan kerja dan sepanjang mereka akan mengikuti perjalanan itu ke negara penerima atau pengarah. Hal yang sama berlaku, jika karyawan mengakhiri hubungan kerja berdasarkan alasan yang mendesak seperti yang dimaksudkan dalam Pasal 1603 v, atau yang berdasarkan Pasal 1267 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata), karena majikan tidak memenuhi kewajibannya.

Dimaksudkan dengan karyawan di sini adalah mereka yang tunduk pada ketentuan Buku III Bab 7 A KUHPerduta. Seorang buruh dianggap dikerahkan di luar Indonesia. Jika diadakan perundingan oleh atau atas nama pemberi pekerjaan (majikan), baik secara tertulis maupun lisan, atau telah diberikan janji yang akan mengakibatkan terjadinya perjanjian kerja di Indonesia. Dalam hal ini akan dibahas mengenai Sejarah Perlindungan Perburuhan, Perlindungan Hukum Perburuhan, Sektor Perizinan Buruh, Perusahaan Pengerah Buruh, Koordinasi antar instansi, Prinsip Non Diskriminasi, Perlindungan Menegani Perjanjian Kerja dan Perlindungan Jaminan Asuransi.

Perlindungan hukum perburuhan tidak hanya terkait dengan hukum nasional, tetapi terkait juga dengan hukum asing dan hukum internasional. Dengan memahami perkembangan hukum di Indonesia diharapkan para praktisi dan mahasiswa memahami Sejarah Perlindungan Perburuhan, Perlindungan Hukum Perburuhan, Sektor Perizinan Buruh, Perusahaan Pengerah Buruh, Koordinasi antar instansi, Prinsip Non Diskriminasi, Perlindungan Mengenai Perjanjian Kerja dan Perlindungan Jaminan Asuransi.

Jika diadakan perundingan yang atas nama pemberi pekerjaan (majikan), baik secara tertulis maupun lisan, atau telah diberikan janji yang akan mengakibatkan terjadinya perjanjian kerja di Indonesia. Dalam modul ini akan dibahas mengenai Sejarah Perlindungan Perburuhan, Perlindungan Hukum Perburuhan, Sektor Perizinan Buruh, Perusahaan Pengerah Buruh, Koordinasi antar instansi, Prinsip Non Diskriminasi, Perlindungan Menegani Perjanjian Kerja dan Perlindungan Jaminan Asuransi. Perlindungan hukum perburuhan tidak hanya terkait dengan hukum Nasional, tetapi terkait juga dengan hukum asing dan hukum Internasional.

BAB - III

POLITIK HUKUM PENGATURAN KETENAGAKERJAAN /PERBURUHAN SETELAH KEMERDEKAAN

Secara politik hukum lahirnya pengaturan hukum perburuhan/ketenagakerjaan terkait erat dengan Revolusi Industri yang terjadi di Eropa, khususnya di Inggris pada abad ke-19. Revolusi Industri yang ditandai dengan penemuan mesin uap telah mengubah secara permanen hubungan buruh-majikan. Penemuan mesin juga telah mempermudah proses produksi. Revolusi Industri menandai munculnya zaman mekanisasi yang tidak dikenal sebelumnya. Ciri utama mekanisasi ini adalah: hilangnya industri kecil, jumlah buruh yang bekerja di pabrik meningkat, anak-anak dan perempuan ikut diterjunkan ke pabrik dalam jumlah massal, kondisi kerja yang berbahaya dan tidak

sehat, jam kerja panjang, upah yang sangat rendah, dan perumahan yang sangat buruk.³⁸

Keprihatinan utama yang mendasari lahirnya hukum perburuhan adalah buruknya kondisi kerja di mana buruh anak dan perempuan bekerja, terutama di pabrik tenun/tekstil dan pertambangan yang sangat membahayakan kesehatan dan keselamatan diri mereka. Undang-undang perburuhan pertama muncul di Inggris tahun 1802, kemudian menyusul di Jerman dan Prancis tahun 1840, sedangkan di Belanda sesudah tahun 1870. Substansi undang-undang pertama ini adalah jaminan perlindungan terhadap kesehatan kerja (*health*) dan keselamatan kerja (*safety*). Undang-undang perlindungan inilah yang menandai berawalanya hukum perburuhan.³⁹

Upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan pada kesehatan dan keselamatan kerja melalui hukum tidak berjalan dengan mulus. Karena saat berlangsung Revolusi Industri, teori sosial yang dominan adalah paham liberalisme dengan doktrin Laissez-Faire. Dalam doktrin ini negara tidak boleh melakukan intervensi ke dalam bidang ekonomi kecuali untuk menjaga keamanan dan ketertiban. Konsep negara yang dominan waktu itu adalah Negara Penjaga Malam (*The night-watchman-state*). Karena itulah upaya pemerintah untuk melindungi buruh mendapat perlawanan keras dari kelompok pengusaha dan para intelektual pendukung Laissez-Faire, terutama Adam Smith. Mereka menuduh intervensi pemerintah melanggar kebebasan individual dalam melakukan aktifitas ekonomi dan kebebasan menjalin kontrak.⁴⁰

Pada saat yang sama, serikat-serikat buruh belum berkembang. Di sisi lain pengusaha juga masih bersikap anti serikat, tambah lagi, sistem hukum yang ada belum memungkinkan lahirnya serikat buruh. Sebagai contoh, hingga tahun 1825 di Inggris masih berlaku Undang-Undang Penggabungan (*Combination Acts*) yang menganggap ilegal semua aksi kolektif (*collective action*) untuk tujuan apapun. Di Belanda, larangan untuk berorganisasi/berserikat (*coalitie verbod*) baru dihapus pada tahun 1872. Sejak penghapusan inilah buruh dapat melakukan konsolidasi dalam serikat-serikat buruh. Oleh karena itu dapat dipahami

³⁸Abdullah Sulaiman, *Arbitrase Perburuhan*, (Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2008), hal. 81.

³⁹Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hal.

⁴⁰Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan*, Bahan/Materi Hukum Perburuhan Pascasarjana Universitas Islam Jakarta tahun 2005.

bahwa hukum perburuhan yang melindungi buruh adalah hasil desakan para pembaharu di dalam maupun di luar parlemen.⁴¹

Secara perlahan, munculnya hukum perlindungan buruh merupakan bukti bahwa secara sosial doktrin *Laissez-Faire* mulai ditinggalkan atau setidaknya tidak lagi dapat diterapkan secara mutlak. Mulai muncul kesadaran bahwa negara harus intervensi dalam hubungan buruh-majikan. Kesadaran baru ini ditandai dengan munculnya teori sosial yang ingin mengimbangi gagasan di balik doktrin *Laissez-Faire*. Misalnya, **M. G. Rood** berpendapat bahwa undang-undang perlindungan buruh merupakan contoh yang memperlihatkan ciri utama hukum sosial yang didasarkan pada teori ketidakseimbangan kompensasi. Teori ini bertitik-tolak pada pemikiran bahwa antara pemberi kerja dan penerima kerja ada ketidaksamaan kedudukan secara sosial-ekonomis. Penerima kerja sangat tergantung pada pemberi kerja. Maka hukum perburuhan memberi hak lebih banyak kepada pihak yang lemah daripada pihak yang kuat. Hukum bertindak “tidak sama” kepada masing masing pihak dengan maksud agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai. Hal ini dipandang sebagai jawaban yang tepat terhadap rasa keadilan umum.

Indonesia merupakan sebuah negara yang berkembang. Sebagai negara yang sedang berkembang tentu Indonesia mengharapkan adanya percepatan pembangunan pertumbuhan ekonomi dengan masuknya investasi asing ke Indonesia. Penanaman modal asing ini merupakan akselerasi perkembangan ekonomi yang nantinya diharapkan ikut berperan dalam mensejahterakan nasib rakyat Indonesia.

Sejalan dengan masuknya Investasi ke Indonesia maka hal in mendorong penciptaan lapangan kerja baru bagi rakyat yang dapat menurunkan angka pengangguran yang merupakan salah satu masalah krusial Indonesia yang juga merupakan masalah-masalah yang banyak dihadapi oleh negara-negara dunia yang sedang berkembang. Setiap kebijaksanaan secara esensial merupakan indikasi dari bentuk tertentu pembagian kekuasaan. Maksudnya, untuk memahami bahwa kondisi sosial, ekonomi dan politik yang umumnya buruk di mana buruh terorganisasi menjalankan aktivitasnya, tak lain merupakan akibat dari pertarungan kepentingan dalam pembagian kekuasaan semacam ini.

⁴¹Prijono Tjiptoherijanto, *Migrasi Urbanisasi dan Pasar Kerja*, (Jakarta: UI Press, 1997), hal. 117.

Kompetisi tersebut terjadi pada masa-masa sulit, penuh kekerasan dengan kerap kali diiringi konflik berdarah yang sengaja dipelihara, dan pada akhirnya menciptakan rezim politik yang cenderung membatasi pengaruh buruh sebagai satu kekuatan sosial.⁴²

Suatu pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi saja, tetapi juga harus mempunyai nilai kelayakan bagi manusia. Suatu pekerjaan baru memenuhi semua itu bila keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan kehidupan buruh dalam pelaksanaannya terjamin. Dengan demikian pekerja sebagai Warga Negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif dalam pembangunan.

Apapun yang dilakukan dalam hukum, tak boleh sekali-kali mengabaikan aspek manusia sebagai bagian yang sentral dari hukum itu, karena hukum dibuat untuk manusia, bukan sebaliknya. Oleh karena itu, dalam setiap proses hukum dalam suatu Negara berdasarkan hukum, aspek manusia harus menempati posisi sentral, termasuk memungkinkan manusia untuk ikut dalam proses yang menentukan nasibnya itu.⁴³ Hanya dengan demikianlah, cita-cita untuk menjadikan Negara berdasarkan hukum sebagai rumah rakyat Indonesia yang tertib dan nyaman menjadi kenyataan.

Dasar dari pemikiran diatas adalah bahwa hukum merupakan produk politik sehingga karakter setiap produk hukum akan sangat ditentukan atau diwarnai oleh imbangannya kekuatan atau konfigurasi politik yang melahirkannya. Hal ini berdasarkan kenyataan bahwa setiap produk hukum merupakan keputusan politik sehingga hukum dapat dilihat sebagai kristalisasi dari pemikiran politik yang saling berinteraksi dikalangan para politisi.

A. Politik Hukum Keberadaan Ketentuan Perundang-undangan Ketenaga-kerjaan/Perburuhan di Indonesia Awal Kemerdekaan

C.F. Ctrong, pemahaman Ilmu Politik dalam buku “*The Modern Constitutional*” serta argumnetasi ilmiah, adalah; Bahwa *political science is the science of the state* yang berarti ilmu politik

⁴²Vedi R Hadiz, *Politik Gerakan Buruh di Asia Tenggara*, Jurnal SEDANE Vol.3 No.2, 2005. Dimuat kembali di IndoProgress (www.IndoPROGRESS.com)

⁴³Satjipto Rahardjo, *Sisi Lain Dari Hukum di Indonesia*, Buku Kompas, Jakarta, 2003, hal. 6.

berkaitan dengan mengenai Negara. Istilah Politik Hukum yang sebenarnya bahwa Politik Hukum atau “*Legal Policy*” adalah suatu tindakan akan atau telah dilaksanakan secara nasional oleh pemerintah, meliputi;⁴⁴

- a. Pembaharuan hukum yang berintikan pembuat-an dan pembaharuan terhadap materi-materi hukum agar dapat sesuai dengan kebutuhan.
- b. Pelaksanaan ketentuan hukum yang telah ada termasuk penegasan fungsi lembaga dan pembinaan para penegak hukum.

Hukum dan politik merupakan bagian dari kehidupan sosial, keberadaan keduanya sangatlah erat seolah seperti dua sisi mata uang yang takkan mungkin terpisahkan. Karena itu **Curzon** menyatakan bahwa:⁴⁵

“The close connections between law and politics, between legal principles and the institutions of the law, between political ideologies and government institutions are obvious.....”

Curzon dalam pandangan tersebut menyatakan bahwa hukum dan politik mempunyai kedekatan yang sangat prinsip dan nyata serta hukum tidak dapat dipisahkan dari pengaruh politik.

Politik hukum adalah *legal policy* yang akan atau telah dilaksanakan secara nasional oleh pemerintah Indonesia yang meliputi: pertama, pembangunan hukum yang berintikan pembuatan dan pembaharuan terhadap materi-materi hukum agar dapat sesuai dengan kebutuhan; kedua, pelaksanaan ketentuan hukum yang telah ada termasuk penegasan fungsi lembaga dan pembinaan para penegak hukum.⁴⁶

Hubungan kausalitas antara antara politik dan hukum sebagai subsistem kemasyarakatan disebut-sebut hukum sebagai

⁴⁴Abdullah Sulaiman, *Politik Hukum*, Bahan Matakuliah Politik Hukum Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Univ. Islam Jakarta, 2004.

⁴⁵Achmad Ali, *MenguakTabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)*, PT Gunung Agung, cetakan ke-2, Jakarta, 2002, hal. 98.

⁴⁶Abdul Hakim Garuda Nusantara, *Politik Hukum Nasional*, dalam Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, PT. Pustaka LP3ES Indonesia, cetakan ke-3, Jakarta, 2006, hal. 9

produk politik. Dari pendekatan empirik hal itu merupakan suatu aksioma yang tak dapat ditawar lagi. Tapi ada juga para yuris yang lebih percaya dengan semacam mitos bahwa politiklah yang harus tunduk pada aturan hukum. Inipun, sebagai *dassollen*, tak dapat disalahkan begitu saja. Bahwa hukum adalah produk politik sehingga keadaan politik tertentu akan melahirkan hukum dengan karakter tertentu pula. Kritik umum yang terlontar atas praktik hukum di Indonesia, terutama oleh kaum deterministik, meletakkan hukum sebagai alat kekuasaan. Fakta ini tentunya bisa dipahami, jikalau kita mengungkapkan sejumlah pelanggaran dalam penyelenggaraan tata pemerintahan dan aktivitas sosial dengan mengatasmakan hukum. Perangkat hukum sepanjang orde baru, memang tercabik-cabik oleh kepentingan politik, yang pada akhirnya melahirkan ketidakpercayaan atas hukum. Inilah tragedy panjang, yang hingga hari ini masih melanda kehidupan hukum di Indonesia.⁴⁷

Politik ekonomi pada periode ini direncanakan pemerintah dalam perundingan dengan pihak Belanda soal pengambilan harta benda asing, pemerintah akan berusaha supaya dapat menguasai. *Pertama, landsgoedern*, yaitu; Kereta Api Negara, *Publieke Werken* (Bangunan Umum Negara), Percetakan, Percetakan Negara dan lain-lain. Menurut hukum dengan sendirinya jatuh ketangan Pemerintah yang menguasai (Pemerintah Republik yang *defacto* menguasai milik-milik itu). *Kedua*, perusahaan vital melalui *ontalgening* "(pengambilan hak dengan membayar kerugian kepada yang berhak semula (*vergoeding*)", perusahaan milik negeri yang kalah (Jepang dengan sendirinya dapat disita oleh pemerintah Republik Indonesia), sedangkan perusahaan partikular biasa kepunyaan asing akan dikembalikan oleh pemerintah kepada yang punya. Perlu diterangkan bahwa proses pengembalian milik itu akan memakan waktu dan pemerintah akan berusaha menjalankan politik ekonomi yang dapat menambah kekuatan negara dalam perjuangan. Kementerian Kemakmuran **Dr. A.K. Gani** menerangkan bahwa memberi kesempatan kepada bangsa asing dengan tidak memandang kebangsaannya untuk meninjau perusahaan di daerah Republik Indonesia supaya mereka bisa membeli alat-alat pembaruan

⁴⁷Abdullah Sulaiman, *Politik Hukum Buruh RI*, (Jakarta: YPPSDM, 2000), hal. 51.

sehingga perusahaan itu dapat meningkatkan produksinya dalam tempo yang singkat.⁴⁸

Kondisi politik dan perekonomian mempengaruhi perjuangan buruh menuntut perlindungan Jaminan Sosial Kerja dari Pemerintah Republik Indonesia mengembalikan milik partikelir kepunyaan asing sesudah pemerintah mengadakan persetujuan dengan yang berhak tentang perlindungan perburuhan termasuk pula berupa; upah, penjagaan keamanan kaum buruh menempatkan bangsa Indonesia dalam staf pimpinan, soal sewa tanah dan biaya perusahaan, mendatangkan bahan mentah untuk perusahaan industri dan produksinya dan hal-hal lain yang dianggap perlu bagi kepentingan negara.⁴⁹

1. Periode Penjajakan Perburuhan (1945-1949)

Prof. Dr. Bintang R. Saragih, S.H. menyatakan bahwa untuk melaksanakan Politik Hukum perlu penentuan:⁵⁰

- a. Kebijakan Umum (*public policies*).
- b. Pengaturan dan pembagian (*distribution*) yang jelas.
- c. Alokasi (*allocation*) dari sumber (*resources*) yang ada.

Lebih lanjut **Prof. Dr. Bintang R. Saragih, S.H.** menyatakan bahwa untuk melaksanakan kebijakan umum (*public policies*), memerlukan;⁵¹

- a. Perlu memiliki kekuasaan (*power*) dan kewenangan (*authority*)
- b. Pembinaan kerjasama yang baik untuk menyelesaikan konflik akan timbul dalam proses politik
- c. Mampu bertindak persuasi (menyakinkan) dan jika perlu bertindak paksaan (*coertion*)
- d. Perlu unsur paksaan kebijakan, bila tidak ada paksaan hanya bentuk perumusan keinginan (*statement of intent*) belaka.

⁴⁸Abdullah Sulaiman, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta: Program Magister Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2011), hal. 26.

⁴⁹Abdullah Sulaiman, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta: Program Magister Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2011), hal. 26.

⁵⁰Abdullah Sulaiman, *Politik Hukum, Log. Cit.*

⁵¹ Abdullah Sulaiman, *Politik Hukum. Ibid.*

- e. Politik selalu menyangkut keseluruhan masyarakat (*public goals*), karena menyangkut kegiatan kelompok termasuk partai politik dan kegiatan perorangan.

Ukuran Ekonomi Negara maju dan negara berkembang oleh **Richard Lowenthal** bahwa; “Suatu negara dimana pendapatan setiap orang atau konsumsi perkapita terhadap barang-barang tertentu, atau presentasi urbanisasi atau kemampuan membaca dan menulis masyarakatnya, berada di bawah suatu tingkat minimum tertentu”.⁵²

Politik perburuhan waktu itu, didasarkan pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) UUD1945 atau konstitusi tertulis yang dipandang sudut tenaga kerja, maka kedua ketentuan tersebut di atas telah mengamanatkan yaitu; negara menjamin pekerjaan setiap warga negara, dan negara wajib memberikan kebutuhan ekonomi yang berupa upah kerja yang layak kepada tenaga kerja, sebagai gambarannya, maka negara wajib; *pertama*, memberikan hak kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan wajib negara menyediakan dan memberikan pekerjaan kepada setiap warga negaranya. *Kedua*, wajib upah kerja guna penghidupan yang layak sebagai harkat kemanusiaan, dan konsekuensinya pemerintah berkewajiban memberikan penghidupan yang layak kepada rakyatnya. *Ketiga*, memberikan hak kepada tenaga kerja agar tenaganya diberi kedudukan lebih tinggi dari modal dan alat produksilannya, hal ini konsekuensinya bagi pemerintah untuk menjaga agar tenaga kerja tidak dipandang sebagai faktor produksi semata, tetapi harkat dan martabat sebagai manusia utuh.⁵³

Di lihat tujuannya, maka peraturan perundangan yang bersifat memaksa dapat dibagi dua macam; *pertama*, peraturan perundangan yang mampu memberikan perlindungan buruh selama buruh masih terikat dalam suatu hubungan kerja. *Kedua*, peraturan perundangan perburuhan dapat memberikan jaminan sosial buruh.

⁵² Abdullah Sulaiman, *Ibid*.

⁵³ Abdullah Sulaiman, *Politik Hukum Buruh Republik Indonesia*, (Jakarta: YPPSDM, 2010), hal 17,

Pemerintah Indonesia sudah memikirkan masalah kesejahteraan masyarakat sebagai makna dari ketentuan dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar (UUD) Proklamasi 1945, telah diterjemahkan ke dalam beberapa undang-undang perlindungan perburuhan: Undang-Undang (UU) Kecelakaan Tahun 1947 No 33, dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia dengan UU No 2 Tahun 1951, LN No 3 Tahun 1951. UU Kerja Tahun 1948 No 12 mulai berlaku untuk seluruh Indonesia dengan UU Tahun 1951 No 1, LN No 2 Tahun 1951. UU Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No 23 diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan UU No 3 Tahun 1951, LN No 4 Tahun 1951. UU No 23 Tahun 1953 tentang Wajib Melapor, LN No 70 Tahun 1953. UU No 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Peraturan Pemerintah (PP) No 21 Tahun 1954 tentang Penerapan Peraturan Serikat Buruh, LN No 37 Tahun 1954. Juga PP 1951 tentang Pernyataan Berlakunya PP Tahun 1948 No 7, dirubah dengan PP No 13 Tahun 1947 (LN No 7 Tahun 1951 tentang Waktu Kerja Wanita dan Waktu Istirahat.⁵⁴

Untuk memberikan perlindungan kepada buruh agar dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia, maka ditetapkan UU No.12 Tahun 1948 tentang UU Kerja Tahun 1948. UU ini belum mengatur masalah: ketentuan buruh anak, ketentuan buruh orang muda, buruh wanita, ketentuan cuti panjang, dan syarat kesehatan dan kebersihan tempat kerja serta perumahan buruh. Agar tidak terjadi kevakuman hukum perburuha, diberlakukan Ordonatie tanggal 17 Desember 1925 Staatsblad No 647 tentang "*Maatregelen ter beperking van de kinder-arbeid en de nach-arbeid van de vrouwen*", Kemudian Pemerintah mengeluarkan UU No.23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan.

Buruh di alam kemerdekaan ini, bisa melaksanakan apa yang dicita-citakannya yaitu kebebasan berserikat dan berkumpul, seperti yang tercantum dalam Pasal 28 UUD 1945, hak mogok serta kesempatan untuk memperbaiki kesejahteraan diri serta keluarganya. Pada tanggal 10 September 1945, lahirlah BBI (Barisan Buruh Indonesia) di Jakarta yang

⁵⁴ Abdullah Sulaiman, *Politik Hukum. Ibid.*

tujuannya bersifat umum, maka yang menjadi anggota BBI adalah semua golongan buruh, akibatnya menimbulkan 2 golongan dalam organisasi BBI ini. Golongan yang satu menghendaki agar gerakan buruh menggabungkan dirinya dengan golongan politik. Perpecahan BBI pada saat berlangsungnya Kongres di Solo tanggal 7-9 Nopember 1945, sehingga benar terpecah menjadi dua golongan; *pertama*, Partai Buruh Indonesia (PBI) mereka setuju gerakan buruh identik gerakan politik. *Kedua*, Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GASBI), didirikan di Madiun tanggal 21 Mei 1946, dan bergerak hanya di bidang sosial ekonomi.⁵⁵

Kemudian pada tanggal 3 Juli 1946 terjadi perpecahan dikalangan GASBI, beberapa golongan membentuk vaksentral baru dengan nama Gabungan Serikat Buruh Vaksentral (GSBV) dan Serikat Buruh Minyak (SBM). Melalui kongres di Jakarta tanggal 29 Nopember 1946, GASBI dan GSBV bergabung dengan nama Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI) dan bekedudukan di Yogyakarta. Melalui Kongres di Malang pada bulan Mei 1949 SOBSI memastikan diri bertolak kekiri (Komunis Indonesia) Kedudukan kaum buruh mulai bertambah kuat, dan dirasakan peranannya, pihak pemerintah merasa perlu mengajak kaum buruh turut serta membicarakan hal-hal penting. Di samping yang pro terhadap perjanjian Linggar Jati, maka ada pula dalam organisasi SOBSI yang kontra terhadap perjanjian tersebut, yang kemudian menimbulkan pertentangan yang semakin tajam setelah adanya perjanjian Renville. Pergolakan politik ini mempengaruhi perkembangan Serikat Buruh yang semula bersatu dengan SOBSI, kemudian pecah menjadi 3 golongan: SOBSI yang semula menyetujui persetujuan Renville, kemudian menolak, Gabungan Serikat Buruh Republik Indonesia (GASBRI) yang tidak menolak perjanjian Linggar Jati dan Renville. yang tidak tergabung dalam SOBSI dan GASBRI, golongan ini tidak mempersoalkan masalah politik, hanya bergerak dalam lapangan sosial ekonomi saja.⁵⁶

Pada tanggal 18 September 1948 terjadi peristiwa

⁵⁵ Abdullah Sulaiman, *Politik Hukum. Ibid.*

⁵⁶ *Ibid.*

Madiun, melibatkan banyak buruh bergabung kedalam Front Demokrasi Rakyat (FDR) terdiri dari; Partai Sosialis, Pesindo, Partai Buruh, PKI dan SOBSI. Ini penyebab perpecahan dikalangan kaum buruh selama hanya ini terdiri dari 3 golongan, kemudian menjadi 4 golongan, yaitu: SOBSI, Persatuan Organisasi Buruh (POB), GASBRI, Ikatan Central Organisasi Serikat-Serikat Sekerja (ICCOS).

Setelah terjadi aksi pemogokan sekitar 15.500 buruh pabrik karung dan 7 perusahaan perkebunan di Delanggu pada tanggal 23 Juni sampai 17 Juli 1948, terpaksa Pemerintah membuat Peraturan Dewan Pertahanan Negara No.13 Tahun 1948 tanggal 28 Juli 1948 sisinya melarang pemogokan di perusahaan yang dianggap vital seperti perusahaan milik Pemerintah.

2. Periode Transisi (1949-1950)

Negeri Indonesia baru merdeka terjadi kegoncangan politik yaitu perubahan bentuk negara dari Negara kesatuan Republik berubah menjadi Negara Republik Indonesia Serikat (RIS) tahun 1949. Perubahan bentuk negara ini mengakibatkan UUD 1945 atau UUD Proklamasi hanya berlaku di Negara Bagian Republik Indonesia meliputi; Pulau Jawa dan Pulau Sumatra. Sedangkan Negara Bagian lainnya seperti; Indonesia Timur, Sumatra Timur, Kalimantan Barat dan Daerah Jakarta berlaku UUD "RIS".

3. Periode Pembenahan (1950-1959)

Pemerintah mengambil inisiatif telah membuat wadah panitia "Arbitrase" untuk menjembatani bila terjadi konflik antara tenaga kerja dengan pengusaha yang menyangkut baik kepentingan kaum buruh maupun kepentingan pengusaha. Panitia Arbitrase Tingkat Pusat ini langsung diketuai oleh Menteri Perburuhan beranggotakan Menteri Perindustrian, Perdagangan, Perhubungan, Keuangan dan Menteri Pekerjaan Umum. Sedangkan pada Tingkat Daerah Panitia Penyelesaian Perburuhan beranggotakan dari wakil kementerian atau Kanwil.

Untuk menarik simpati dari tenaga kerja, maka pemerintah melakukan upaya untuk Jangka Panjang maupun Jangka Pendek. Program Jangka Pendek (1951-1952) hanya

mampu terealisasi akan didirikan 21 Induk perusahaan yang memang sebelumnya sudah berjalan dari jenis perusahaan sebanyak 7 perusahaan; usaha pekerjaan kuliat, usaha pekerjaan kertas, usaha pekerjaan keramik, usaha pekerjaan logam, usaha tekstil, usaha mengerjakan payung usaha mengerjakan karet. Tindak lanjut UU ini pada tanggal 25 Nopember 1953, Pemerintah memberlakukan UU No.23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melapor Perusahaan.

Perundangan wajib lapor perusahaan (UU No.23 Tahun 1953) ini, setiap perusahaan/majikan, wakilnya wajib melaporkan kepada Kementerian Perburuhan setiap aktivitas perusahaan baik pada waktu mendirikan perusahaan, pemindahan perusahaan, menutup perusahaan harus mencantumkan yaitu: nama dan alamat majikan, nama dan alamat pengurus perusahaan, jumlah buruh berdasarkan kewarga-negaraan dan jenis kelamin, transportasi tenaga dan kejelasan kekuatan tenaganya. Setiap terjadi penyimpangan perundangan ini diancam tindak pidana pelanggaran dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda uang tunai.

Sebagai aturan pelaksana perundangan perjanjian perburuhan dalam tata cara membuat dan mengatur perjanjian perburuhan Pemerintah membuat PP No.21 Tahun 1954 dan Peraturan Menteri Perburuhan No.90 Tahun 1955. UU No.21 Tahun 1954 telah mensyaratkan serikat buruh harus terdaftar di Kementerian Perburuhan, sedangkan Peraturan Menteri Perburuhan No 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Pekerja yang mengatur persyaratan teknis yang harus dipenuhi serikat buruh pada saat mendaftarkan diri ke Kementerian Perburuhan. Tuntutan dalam Pasal 29 UUD 1950, maka Pemerintah mensahkan Undang-Undang No.18 Tahun 1956 sebagai tindak lanjut ratifikasi dari Konvensi *International Labor Organization* (ILO) No.98 Tahun 1949 mengenai hak-hak dasar berorganisasi buruh dan perundingan bersama.

Sejak Indonesia menjadi anggota ILO pada tanggal 12 Juli 1950, maka keberadaan UU No 18 Tahun 1956 merupakan tuntutan dari Konvensi ILO pertama kali yang diratifikasi oleh Indonesia, ada kesan bahwa Indonesia; *pertama*, menjamin

kebebasan buruh untuk masuk atau tidak menjadi anggota, pengurus serikat tenaga kerja. *Kedua*, melindungi scampur tangan majikan dalam pendirian serikat tenaga kerja. *Ketiga*, menjamin penghargaan hak berorganisasi. *Kelima*, menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan suka rela.

B. Visi dan Misi Pengaturan Ketentuan Perburuhan

Maraknya isu-isu buruh saat ini memang sangat panas di beberapa belahan dunia. Terjadi lantaran sistem perundang-undangan yang diskriminatif terhadap buruh. Tiga negara sudah memperlihatkan. Di Perancis, PM Jacques Villepin mengeluarkan CPE. Peraturan ini berisi perijinan pemecatan buruh pada usia dibawah 26 tahun ke bawah. Lain lagi di Amerika, pemerintah negeri “Melting Pot” ini mengeluarkan peraturan yang ketat bagi buruh yang katanya ‘imigran’. Pembahasan imigrasi terdengar santer di Amerika karena hampir sebagian besar penduduknya adalah imigran.

Awal kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia telah tertera implisit baik Visi maupun Misi lahirnya Ketentuan Perundangan-undangan Perburuhan atau Ketenagakerjaan, yang pada akhirnya pemerintah Indonesia pun tidak mau ketinggalan tren dengan revisi UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Secara jelas bahwa buruh boleh dipecat, tanpa perlindungan asuransi keselamatan kerja, tanpa uang pensiun, dll. Disini pemerintah lepas tangan dan menyerahkan kepada perusahaan.

Secara legal, tonggak reformasi di arena politik perburuhan di Indonesia, dimulai dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1998, tentang pendaftaran serikat buruh. Ini sekaligus mengakhiri era serikat buruh tunggal yang dikuasai FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia).

Dalam masyarakat adil makmur, segenap warna negara membutuhkan pekerjaan sebagaimana amanah Pasal 27 ayat (2) UUD Proklamasi 1945. Dari pekerjaan dan nafkah yang layak itu, dapat menghidupinya dengan layak pula. Itulah idealnya, itulah misinya. Tentu saja yang ideal itu sukar, bahkan selalu tidak mungkin tercapai 100 persen.

Visi perburuhan di Indonesia menurut **Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H.,M.H.** adalah; "Kepastian hukum non-diskriminasi kepegawaian (publik dan privat) dan pemberian-penerimaan kesejahteraan perburuhan/ketenagakerjaan hingga pensiun diatur konstitusi dan perundangan-undangan".

Misi-nya antara lain sebagai berikut :

- 1) Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia membangun dan memberdayakan kekuatan serikat pekerja/serikat buruh
- 2) Mewujudkan pekerja yang Berketuhanan Yang Maha Esa, berdasarkan solidaritas social, cerdas, tangguh, professional disiplin dan komitmen memperjuangkan kesejahteraan.
- 3) Membangun organisasi yang modern dengan budaya dan menajemen organisasi yang maju dan mengakar.
- 4) Mewujudkan kondisi kerja yang adil, makmur dan kesejahteraan lahir batin. Memperjuangkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dan kondisi sosial yang lebih baik dan menghormati hak-hak serikat pekerja.
- 5) Mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang baik dan bersih, melindungi segenap Bangsa Indonesia, mewujudkan kesejahteraan umum serta mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia memajukan kesejahteraan umum serta mencerdaskan kehidupan bangsa.
- 6) Mewujudkan Pekerja Indonesia yang bermartabat melaksanakan keadilan social, dihormati dalam pergaulan Internasional.

Akan tetapi, visi itu dengan misi ketenagakerjaan, dapat menjadi pedoman arah perjalanan dalam kegiatan (engineering) ketenagakerjaan. Maka dari itu perlu perencanaan ketenagakerjaan yang pragmatis. Indonesia kini keadaannya sebagai berikut;⁵⁷ Visi sudah jelas, misi ketenagakerjaan sudah ada, grand design Garis-

⁵⁷http://www.unisosdem.org/article_detail.php?aid=913&coid=2&caid=36&gid=3

garis Besar Haluan Negara (GBHN) dan grand strategy atau Propenas sudah ada, sebenarnya tinggal menuangkan dalam strategi dan taktik operasionalisasinya. Seandainya pemerintah cerdas, tinggal mengoordinasi perencanaan nasional ketenagakerjaan Indonesia sebagai berikut.

Pertama, membuat *manpower flow planning* (MFP) jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek. Kedua, menempatkan MFP sebagai "bidang penjur" bagi prioritas kerja kabinet. Bidang-bidang lain harus berkinerja menunjangnya, seperti: moneter, hukum, keamanan, politik, pendidikan, ekonomi, dan sebagainya. Dengan cara itu otomatis akan tercipta pembagian atau penyebaran (dekonsentrasi) tugas, risiko, dan tanggung jawab. Rekayasa ketenagakerjaan akan terselenggara secara konsorsium, terukur dan jelas arahnya. Masyarakat pun menjadi mudah berperan serta dalam operasionalisasi program tersebut.

Kedua, dapat ditarik kesimpulan bahwa visi lahirnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah terwujudnya organisasi pekerja yang senantiasa berjuang mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin kaum pekerja dan keluarganya melalui hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan dalam Negara Republik Indonesia yang demokratis, berdaulat dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa. Sebagai sumber inspirasi, motivasi, dan kreativitas visi organisasi mengarahkan proses penyelenggaraan organisasi menuju masa depan yang dicita-citakan.

C. Tujuan Hukum Lahir Perundang-undangan Ketenagakerjaan di Indonesia

Masalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat, sangat erat kaitannya dengan fungsi dan tanggung jawab negara untuk meningkatkan kesejahteraannya dalam bentuk kebijakan konkret untuk memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia yang tahap pembangunannya dilakukan secara konkuren (tahap unifikasi, tahap industrialisasi dan tahap kesejahteraan berlangsung secara bersamaan), kondisi ini sangat mempengaruhi perubahan sosial dan perkembangan hukum perburuhan. Menurut **Prof. Dr. Aloysius**

Uwiyono, S.H., M.H.,⁵⁸ bahwa tahap industrialisasi yang menekankan pertumbuhan ekonomi setinggi-tingginya akan mengarahkan hukum perburuhan untuk melindungi pemilik modal. Hal ini berarti bahwa buruh dikorbankan demi pertumbuhan ekonomi yang setinggi-tingginya. Di lain pihak pada tahap kesejahteraan fokus pembangunan adalah untuk memperhatikan kesejahteraan masyarakat termasuk buruh.

Demikian pula menurut **Robert A. Nisbet**⁵⁹ bahwa dengan timbul perubahan di dalam susunan masyarakat yang disebabkan oleh munculnya golongan buruh. Pengertian hak milik yang semula mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang juga mengalami perubahan karenanya. Sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, oleh karena sekarang “barang siapa yang memiliki alat-alat produksi” bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh.

Dengan demikian dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga Negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Menurut pasal ini ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak. Suatu pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi saja, tetapi juga harus mempunyai nilai kelayakan bagi manusia yang tinggi. Suatu pekerjaan baru memenuhi semuanya itu bila keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelaksanaannya terjamin, maka pekerja sebagai warga negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif

Dari pernyataan di atas, akan mengingatkan kita kepada jiwa dari Pembukaan UUD 1945 dan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan bahwa; “Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan

⁵⁸Refleksi Masalah Hukum Perburuhan tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan tahun 2006, (On-Line), tersedia di <http://www.ui.edu/post/masalah-hukum-perburuhan.id.html?UI=1430d40982dba04f7be423337e312f95>, (31/10/2008)

⁵⁹Robert A. Nisbet, *Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development*, (London: Oxford University Press, 1972), dikutip oleh Satjipto Rahardjo, “Hukum dan Masyarakat”, (Bandung: Angkasa, 1980), hal. 97.

umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila”.

Selanjutnya, wujud perhatian pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan), sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang di nilai sudah tidak sesuai dengan kemajuan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Tujuan lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pembangunan, yaitu yang dimaksud pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka membangun Indonesia yang seutuhnya dan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, serta peningkatan perlindungan pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut merupakan penjabaran dari UUD 1945, maka Tujuan Perundang-undangan Ketenagakerjaan antara lain;

- a. Untuk mencapai keadilan sosial bidang perburuhan/ketenagakerjaan
- b. Untuk melindungi tenaga kerja/perburuhan terhadap tindakan kesewenang-wenangan para pengusaha yang merugikan para buruh/tenaga kerja.

D. Buruh Mendukung Demokrasi Terpimpin (1959-1966)

Untuk melaksanakan sistem politik (politik hukum) yang demokratis dan nilai demokrasi, menurut **Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H.** maka negara maju didukung oleh;

- a. Pemerintahan yg bertanggung jawab.
- b. Parlemen mewakili golongan dan kepentingan masyarakat yang anggotanya duduk melalui pemilu bebas dan rahasia, juga melakukan pengawasan yang efektif

terhadap eksekutif demi kepentingan Negara, rakyat dan masyarakat (masyarakat perburuhan).

1. Periode 1959-1964

Adanya Dekrit Presiden 5 Juli 1959 itu, berakhirnya sistem politik liberal dan digantikan oleh lahirnya sistem “demokrasi terpimpin” menurut Soekarno. Demokrasi terpimpin merupakan pembalikan total terhadap sistem demokrasi liberal yang di dalamnya politik sangat ditentukan oleh politik partai-partai melalui pertarungan “*free fight*”. Presiden sebelumnya sudah merencanakan memberlakukan kembali UUD 1945 yang memang mendapat dukungan utama dari Angkatan Darat terbukti jangka waktu pembuatan UUD hanya kurang lebih tiga bulan, karena masing-masing berkepentingan untuk berperan lebih besar dalam kanca politik di wilayah Indonesia.

Angkatan Darat secara terang-terangan sangat mendukung memberlakukan UUD 1945, karena UUD 1945 tersebut memberikan kewenangan sangat kekuasaan Presiden sebagai Kepala Negara dan Presiden sebagai Kepala Pemerintahan yang memungkinkan Angkatan Darat dapat berperan besar dalam Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara (MPRS). Meskipun pada mulanya Presiden Soekarno menolak pemberlakuan UUD 1945, tetapi kemudian menerima karena ada peluang tampilnya kabinet Presidential yang kuat. Pemberlakuan Dekrit 5 Juli 1959 melalui dekrit Presiden telah mendapat perdebatan tentang keabsahannya, termasuk Muhammad Hatta dan Prawoto Mangkusasmito mengatakan bahwa dekrit ini adalah produk inkonstitusional dan perbuatan kup-terselubung, pada sisi lain banyak ahli hukum membenarkan keabsahannya yang melihat segi yuridis-konstitusional meskipun masih perdebatan masalah keabsahan dekrit tersebut dalam praktek politik masih dapat diterima bahkan dijadikan dasar berlakunya kembali UUD 1945, kemudian menjadikan dasar titik tolak munculnya demokrasi terpimpin, telah disetujui Ketetapan MPRS No.11/MPRS/1960 yang dihasilkan oleh sidang MPRS tanggal 3 Desember 1960. meskipun masih perdebatan masalah keabsahan dekrit tersebut dalam praktek politik masih dapat diterima bahkan dijadikan dasar berlakunya kembali UUD 1945, kemudian menjadikan

dasar titik tolak munculnya demokrasi terpimpin, sampai meletusnya pemberontakan G-30-S/PKI tanggal 30 September 1965.

2. Periode 1964-1966

Dari sudut pembangunan sistem perekonomian menurut Pancasila dan UUD 1945, periode 1959-1964 merupakan periode penyelewengan total, dan ciri-cirinya ialah: *pertama*, politik adalah panglima dengan mana semua masalah kehidupan sosial dan ekonomi hendak dipecahkan secara politis. *Kedua*, penguasaan ekonomi oleh pemerintah, baik dalam aspek perencanaan, maupun pelaksanaan dan pengawasan. *Ketiga*, memperbesar sektor pemerintah sejalan dengan berkembangnya gerakan nasionalisasi perusahaan-perusahaan, terutama perusahaan-perusahaan asing Belanda, yang menjurus ke etatisme. Makin lama makin banyak bidang kegiatan ekonomi yang diambil dari tangan swasta untuk dipindahkan ke perusahaan-perusahaan negara yang baru dibentuk. Tapi keadaan industri dan perdagangan dalam negeri parah, perusahaan-perusahaan negara yang dijadikan lambang “sosialisme” yang sebenarnya tidaklah lain dari pada kapitalisme negara gagal karena korupsi, manipulasi, birokrasi, belum profesional, pemborosan uang negara.

Keempat, pengendalian harga melalui komando, dan ancaman-ancaman sanksi dari undang-undang dibuat untuk kepentingan penguasa, misalnya: undang-undang anti subversi dan perlakuan kejahatan ekonomi berjalan sesuai dengan kemauan pemerintah. Perkembangan demikian terhadap gerakan tenaga kerja yaitu bahwa di tahun 1959 pun sudah dirasakan perlunya Pemerintah menganjurkan supaya didirikan Organisasi Persatuan Pekerja Indonesia (OPPI) tetapi ini mengalami kegagalan karena adanya oposisi dari pihak SOBSI.

Bahwa melalui penetapan Presiden No.4 Tahun 1960, maka anggota DPRGR terdiri atas wakil golongan politik, golongan karya dan seorang wakil dari Irian Jaya, dan dengan Keputusan Presiden No 156 Tahun 1960, keanggotaan DPRGR terdiri atas; *pertama*, sebanyak 9 golongan politik yang telah memenuhi penetapan Presiden No. 7 tahun 1969 tentang

penyederhanaan partai dengan jumlah 130 orang. *Kedua*, Golongan Karya (termasuk ABRI) sebanyak 152 orang. *Ketiga*, seorang wakil dari Irian Jaya. Rencana tersebut disetujui oleh MPRS, dalam Ketetapan MPRS No.11/MPRS/1960 yang dihasilkan oleh sidang MPRS tanggal 3 Desember 1960. Pelaksanaan dimulai pada tanggal 1 Januari 1961. Rencana pembangunan ini kandas sama sekali oleh penyelewengan-penyelewengan politik di tingkat tinggi, korupsi yang merajalela di semua tingkat pejabat pemerintah, salah urus, Trikora (1961), politik konfrontasi terhadap Malaysia (1963-1966), inflasi ganas. Walaupun pemerintah sendiri menyadari kegagalannya dan hendak mengatasinya dengan “banting stir” sebagaimana tampak dalam deklarasi ekonomi yang diucapkan oleh Presiden Soekarno pada tanggal 28 maret 1963. Tapi usaha itu praktis tak ada hasilnya dan mandeg sama sekali setelah pemberontakan G-30-S/PKI tanggal 30 September 1965

Bidang organisasi ketenaga-kerjaan berperan untuk mengetahui peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dalam menjembatangi dan menyelesaikan aspirasi tenaga kerja, maka terlebih dahulu dilihat keberadaan ketenaga-kerjaan di Indonesia. Pemerintah telah mengumumkan berdirinya Organisasi Persatuan Pekerja Seluruh Indonesia (OPPI), akan tetapi telah mengalami kegagalan karena timbulnya oposisi dari SOBSI sebagai onderbouw Partai Komunis Indonesia (PKI) yang mengakibatkan meletusnya G-30 S PKI (Gerakan 30 September Partai Komunis Indonesia), sehingga Pemerintah membubarkan PKI pada tanggal 30 September 1965 juga mengakibatkan dibubarkannya ketujuh-belas organisasi tenaga kerja yang tergabung dalam OPPI. Pada waktu itu keadaan serikat tenaga kerja berjumlah 10.999.667 orang dari 17 (ketujuh-belas) anggota serikat tenaga kerja berada di bawah OPPI.

Menteri Perburuhan mengusulkan perlunya pendaftaran organisasi tenaga kerja (yang berpatokan dari UU No 21 Tahun 1954) diperkuat Peraturan Menteri Perburuhan No 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh, karena keanekaragaman organisasi tenaga kerja, kemudian terbentuknya FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia) sejak tahun 11 Maret 1974

yang kemudian pada tahun 1985 dilaksanakan Kongres FBSI, hasil Kongres tersebut berganti nama SPSI.(Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), yang tergabung dalam FBSI.

Akibat dari peristiwa G-30 S PKI banyak kerugian yang menimpa para tenaga kerja, SOBSI sebagai ormas dari PKI, maka pada tanggal 12 Maret 1966 telah dibubarkan, disusul dibentuknya Kesatuan Aksi Buruh Indonesia (KABI), yang dalam perkembangannya mengalami kemajuan yang non-komunis bahkan sangat anti komunis yang selanjutnya banyak anggotanya duduk di lembaga Legislatif baik tingkat Pusat maupun tingkat Daerah dalam rangka menyalurkan aspirasi para anggotanya, meskipun pada akhirnya juga tidak mampu mengangkat kaum buruh secara keseluruhan.

Bahkan pemogokan di Jakarta Raya yang dipelopori oleh SOBSI bertambah meningkat justru dilakukan buruh dari perusahaan penerbangan, angkutan, gas, kereta api yang menuntut hadiah lebaran. Di Bandung pemogokan dilakukan buruh perkebunan pada mulanya diprakarsai Serikat Buruh Perkebunan Republik Indonesia (SARBUPRI), kemudian menjalar se-Jawa Barat melibatkan sekitar 50.700 buruh bersama rakyat yang turut membonceng SOBSI dan Barisan Tani Indonesia (BTI) Pusat serta tingkat Cabang Cilacap dan Subang.

Selama perselisihan perburuhan ini sedang diproses penyelesaiannya di P4-D/P, bila mereka berselisih bermaksud untuk melakukan aksi mogok atau lock-out terlebih dahulu harus memberitahukan pada pihak lawan dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) secara tertulis. Tindakan baik pemogokan maupun lock-out baru dapat diperbolehkan setelah menerima surat tanda terima pemberitahuan dari P4-D dalam jangka waktu selambat-lambatnya 7 hari setelah surat pemberitahuan diterima dengan syarat-syarat yaitu; telah diadakan perundingan secara mendalam yang diketahui atau diperantarai oleh Pegawai Perantara, pihak lawan menolak untuk mengadakan perundingan, selama dalam batas waktu dua minggu yang tidak berhasil mengajak pihak lawan untuk berunding.

Setiap kegiatan mogok atau perbuatan *lock-out* tidak dapat dilaksanakan, karena pihak P-4 masih memerlukan bukti penyelidikan (*enquete*) ke tempat-tempat kejadian yang didasarkan pertimbangan-pertimbangan yaitu; P4-D dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-P) tidak cukup bahan untuk dapat mengambil keputusan, para pihak yang berselisih akan atau telah melakukan tindakan mogok atau *lock-out* dan perselisihan itu telah membahayakan kepentingan negara. Jadi semua tindakan mogok apalagi *lock-out* telah dibolehkan undang-undang tetapi penerapannya harus memenuhi persyaratan yang wajar, layak dan kepentingan umum.

Semua putusan P4-P bersifat mengikat dan tidak dapat dimintakan banding. Namun dalam pertimbangan tertentu ternyata masih ada kewenangan kepada Menteri Perburuhan berhak membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan P4P dengan syarat yaitu; setiap pembatalan atau penundaan eksekusi harus terlebih dahulu perundingan antara Menteri Perburuhan dengan wakil P4-P., dan hak-veto dipunyai Menteri Perburuhan dipergunakan dalam masa tenggang waktu 14 hari setelah ada tanggal putusan P4-P.

Meskipun sudah ada peraturan masalah hak-hak buruh, tetapi kembali serikat buruh bersama sebagian anggota perlemen melakukan protes ditujukan kepada Pemerintah dan Parlemen yang sementara melakukan sidang pembahasan perundangan yang kelak menjadi dasar hukum serikat buruh dan protes tersebut menghendaki mencabutan UU Darurat No.16 Tahun 1951 yang telah dijawab oleh Menteri Perburuhan UU tersebut segera diroboh bahkan telah menyiapkan Rancangan Undang-Undang (RUU) sebagai pengganti yang sudah disetujui Kabinet, malah anggota fraksi Partai Sarikat Islam Indonesia (PSII) yang dipelopori oleh Mr. AZ Abidin dkk. mengajukan mosi dan mendesak Pemerintah paling lambat akhir Februari 1955 UU Darurat tersebut sudah dicabut, dengan alasan mosi tersebut yaitu: *pertama*, akibat kebijaksanaan Kabinet Alisastro Amidjojo, maka rakyat menjadi sengsara. *Kedua*, kaum buruh semakin melarat karena harga-harga selalu naik. *Ketiga*, kaum buruh yang sudah sengsara dipenjarakan karena melakukan aksi

mogok.

Sesudah Pemerintah mengajukan RUU ke DPR, kembali DPP SARBUPRI menanggapi melalui pernyataan yaitu; dalam RUU penyelesaian perselisihan perburuhan hak mogok harus tetap diakui dan tidak dibatasi, lembaga menangani perselisihan perburuhan harus demokratis dan masing-masing anggotanya harus mempunyai hak mengajukan “minderheids nota”, sanksi hukum terhadap buruh harus seringan mungkin, menghimbau kepada Pemerintah untuk segera mengeluarkan undang-undang yang dapat mencegah atau mengurangi terjadinya perselisihan perburuhan misalnya ketentuan mengenai upah minimum, jaminan sosial dan lain-lainnya. Pembahasan RUU penyelesaian perselisihan perburuhan di DPR pada tanggal 22 Januari 1955 baru dibahas dalam babak pertama pada tanggal 28 Nopember 1956 dan tanggal 3-4 Desember 1956, kemudian babak kedua dibahas pada tanggal 5 Maret 1957 dilakukan penyempurnaan dan perubahan-perubahan materi yang akhirnya pada tanggal 9 April 1957 RUU tersebut disetujui dan disahkan menjadi Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (PPP).

Hak ini dimungkinkan dengan adanya peraturan Menteri Perburuhan No. 90 Tahun 1955 tentang pendaftaran Serikat Buruh yang sifatnya sangat liberal, karena menurut peraturan itu untuk mendirikan serikat buruh syaratnya sangat ringan cukup dengan memiliki Anggaran Dasar (AD), susunan pengurus dan daftar nama anggota tnpa disebutkan jumlah minimum. Pemikiran tentang perlunya diadakan penyederhanaan dalam sistem politik (kepartaian) sebagaimana yang terjadi menjelang pemilu 1955, mempunyai refleksi terhadap gerakan buruh, yaitu dengan lahirnya Badan Kerja Sama Buruh dan Militer (BKS-BUMIL) pada tahun 1956 pada saat pemutusan Perjanjian Konperensi Meja Bundar (KMB). Walaupun bentuk lembaga kerjasama ini belum bersifat permanen, tetapi semangat peraturan dikalangan pemimpin buruh tetap terpelihara dan muncul dalam lembaga tersebut.

Berdasarkan ulasan di atas, akan diberi inti bahwa; *pertama*, perkembangan ketenagakerjaan yang dialami kaum buruh di Indonesia tidak terlepas dari yang pernah diterapkan

oleh para penjajah yang telah menjajah bangsa dan tanah Indonesia yaitu penjajah Belanda dan penjajah Jepang, hanya telah membahas secara singkat mengenai keadaan perburuan sesudah kemerdekaan.

Kedua, keadaan perburuan sebelum kemerdekaan sebenarnya dimulai semenjak adanya usaha perekonomian dan usaha-usaha yang mempekerjakan tenaga manusia untuk membantu kelancaran usaha tersebut. Perhatian penguasa dalam menangani nasib ketenagakerjaan yang perlu ada perlindungan nasib mereka sudah dimulai masing-masing tahun 1616, 1818, 1827, 1830, 1870, 1872, 1919, 1927 yang dilakukan jaman pemerintahan Hindia Belanda. Yang sering disebut periode ketenagakerjaan kerja paksa, periode kerja rodi, periode kerja sanksi pidana atau poenale sanctie.

Ketiga, pada pemerintahan Jepang, keadaan ketenagakerjaan hampir tidak ada perhatian pemerintahan jajahan Jepang, karena mereka melihat manusia atau penduduk Indonesia hanyalah memerlukan tenaganya untuk berperang. Jadi hampir semua tenaga kerja pada waktu tenaganya dipergunakan untuk militer guna keperluan berperang pada Perang Duna II.

Keempat, setelah kemerdekaan Indonesia 1945, maka perhatian pemerintah pada itu dapat dilihat dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (3), sudah mampu memperlihatkan perhatiannya terbukti tercantumnya keberadaan kaum tenaga kerja perlu mendapatkan hak yang sama dengan penghuni di Indonesia secara keseluruhan.

Kelima, periode sesudah kemerdekaan, pemerintah orde lama dan telah melihat kaum tenaga kerja yang juga sering disebut kaum “buruh” hanya diperuntukkan untuk kepentingan kebutuhan proses pembangunan yaitu semua prasana kebutuhan pembangunan fisiknya dipergunakan untuk pemaknaan untuk menjalankan. Dan tidak pernah diperhatikan hak-haknya untuk dilindungi termasuk hak-hak hakikinya yaitu pemberiaj kesejahteraan termasuk di dalamnya masalah upah kerja yang diberikan oleh pengusaha yang terlebih dahulu diproses pemerintah.

Keenam, periode Orla ini, masalah ketenagakerjaan memang kurang mendapat perhatian, karena pihak pemerintah pada waktu itu, masih bergulat masalah politik, walaupun ada pembahasan masalah ekonomi hanya bersifat sementara, karena sistem pemerintahan silih berganti dirobah bentuknya dan sistem ketatanegaraan juga silih berubah termasuk lendasanya atau konstitusi tertulisnya. Dengan sendirinya masalah perhatian kepada kaum tenaga kerja hampir tidak pernah dilirik, kecuali kalau ada tuntutan dalam bentuk unjuk rasa atau pemogokan yang mampu mengganggu keadaan politik dan menghambat roda perekonomian dalam proses produksi dari pabrik-pabrik yang bersifat standar saja.

Selanjutnya, wujud perhatian Pemerintah RI. dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan), sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang di nilai sudah tidak sesuai dengan kemajuan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Tujuan lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pembangunan, yaitu yang dimaksud pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka membangun Indonesia yang seutuhnya dan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, serta peningkatan perlindungan pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut merupakan penjabaran makna hakiki dari UUD 1945 mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja:

- a. Perlindungan PHK
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Upah yang layak
- d. Pensiun hari tua buruh beserta keluarganya.

BAB - IV

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA/BURUH

A. Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Menurut teori aliran positivis, pembedaan “hak” dan “hukum” adalah untuk mengisi kekosongan (*lacune*) akibat dari penolakan terhadap “*hukum Tuhan*” (*Divine Law*) dan “*hukum alam*” (*Natural Law*) yang menjadi landasan hak-hak azasi manusia dan hukum positif. Hukum dipandang sebagai perintah yang memaksa yang dibuat oleh masyarakat manusia untuk melindungi manusia dari perlakuan tidak adil manusia lain, maka timbul hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Menurut **Prof. Dr. M. Solly Lubis, S.H.** perlindungan hukum berarti perlindungan yang diberikan melalui hukum (*rechts bescherming, legal protection*) terhadap status (kedudukan) ataupun hak, misalnya; hak memilih, hak dipilih, hak berusaha, atau hak khusus sebagai warga negara sebagai penduduk negara, rakyat dan sebagainya.

Prof. Imam Soepomo, S.H. yang dilengkapi oleh **Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H.,M.H.** menyatakan bahwa bentuk pola perlindungan perburuhan yang meliputi antara lain;

1. **Perlindungan Ekonomis**, sebagai perlindungan syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhan diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
2. **Perlindungan Keselamatan Kerja**, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Aturan mengenai keselamatan buruh ini dimuat dalam peraturan-peraturan yang namanya disebut Peraturan Keselamatan Kerja.

3. **Perlindungan Kesehatan Kerja**, perlindungan ini akibat buruh hasil teknologi industri dan non-industri lainnya karena kadang-kala terjadi perlakuan majikan terhadap

buruhnya yang semena-mena dan kadang-kadang kurang berprikemanusiaan terhadap beban kerja buruh.

4. **Perlindungan Hubungan Kerja** terhadap pekerjaan dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.⁶⁰
5. **Perlindungan Kepastian Hukum**, yang berupa; perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah atau larangan.⁶¹

B. Macam-macam Perlindungan Tenaga Kerja

1. Pola Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kaitannya dengan menurut **Prof. Imam Soepomo, S.H.** membagi perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi 3 (tiga) macam;⁶² *pertama*, **perlindungan ekonomis** yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal diluar kehendaknya.

Kedua, **perlindungan sosial**, yaitu perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuannya untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.

Ketiga, **perlindungan teknis**, yaitu perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.

⁶⁰Iman Supomo, *.Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, (Jakarta: Pradya Paramita, 1980), hal. 2-5.

⁶¹Abdullah Sulaiman, *.Hukum Perburuhan-I, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum UIJ*, hal. 38.

⁶²Iman Supomo, *.Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, *Op. Cit.* hal. 11.

Dalam kerangka konsep, akan mengulas dari pemahaman hak asasi. Jelas perlindungan hukum merupakan manifestasi dari hak asasi manusia (HAM). Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mengamandemen Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 tersebut dimasukkan ke dalam Bab XA tentang Hak Asasi Manusia. Dengan demikian berarti, bahwa sesuai dengan Tap MPR No.III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-Undangan RI, Undang-Undang Dasar 1945 yang menempati urutan pertama, sehingga menjadi peraturan perundang-undangan yang tertinggi di negara Republik Indonesia, mengakui dengan tegas bahwa bekerja merupakan hak asasi bagi setiap orang. Hal yang sama juga terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Ketentuan tersebut dinyatakan:

- a. Setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak
- b. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil
- c. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat Perjanjian Kerja yang sama; dan setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan hidup keluarganya.

Bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal

upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

Secara operasional mekanisme penempatan tenaga kerja Indonesia atau TKI bekerja ke luar negeri yang terakhir telah diatur Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: Kep. 2004/MEN/ 1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Di dalam keputusan tersebut ditentukan bahwa yang dimaksud dengan Penempatan TKI ke luar negeri adalah kegiatan penempatan TKI yang dilakukan dalam rangka mekanisme antar-kerja untuk mempertemukan persediaan tenaga kerja di Indonesia dengan permintaan di pasar kerja di luar negeri.

Kata “perlindungan” merupakan kata benda abstrak yang berarti suatu upaya menempatkan seseorang diberikan kedudukan istimewa dikarenakan oleh keadaan khususnya, misalnya karena lemahnya atau langkanya. Dalam bahasa Belanda disebut “*bescherming*” dan dalam bahasa Inggris disebut “*protection*”.

Kata tenaga kerja Indonesia (“TKI”) adalah sebagaimana yang dimaksud dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep – 204/MEN/1999 Pasal 1 butir 2, adalah: “Tenaga Kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja”.⁶³

Dengan demikian terminologi TKI diartikan khusus sebagai pihak dalam perjanjian kerja di luar negeri. Dilihat dari segi ekonomi makro, TKI merupakan suatu komunitas tertentu dari angkatan kerja Indonesia untuk melaksanakan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang mencari kerja ke luar negeri. Mereka merupakan pelaku pembangunan yang patut mendapat perhatian dan penghargaan pemerintah, karena pada dasarnya mereka adalah duta-duta bangsa yang mempertaruhkan nama dan kehormatan bangsa di luar negeri.

Sedangkan tenaga kerja menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 adalah setiap orang yang mampu

⁶³Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I, Op. Cit.*

melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian yang diberikan atas istilah tenaga kerja menurut ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tersebut, meliputi tenaga kerja yang bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Dr. Payaman Simanjuntak memberi pengertian Tenaga Kerja (*Man Power*) dalam arti yang luas, yaitu; “Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain seperti ke sekolah dan mengurus rumah tangga.”⁶⁴

Sedangkan **Prof. Imam Soepomo, S.H.** lebih cenderung menggunakan istilah buruh daripada istilah Tenaga Kerja, yang berarti: “Seseorang yang bekerja pada seseorang majikan dengan menerima upah. Liputan istilah buruh ini bahkan diperluasnya, sehingga meliputi pula seorang magang dan murid.”⁶⁵

Memang terlepas dari kepentingan bangsa dan negara, naluri hakiki setiap orang cenderung mempertahankan hidupnya secara terhormat dengan melakukan pekerjaan. Karena dengan bekerja orang akan memperoleh kehormatan dan penghasilan untuk mempertahankan hidupnya. Selain itu sifat manusia selalu ingin meningkatkan citra diri dari waktu-kewaktu yang terus meningkat.

Tentu tidak seperti binatang yang selalu melakukan perbuatan yang sama dari waktu-kewaktu. Oleh karenanya, pemerintah dalam upaya menegakkan keadilan sosial harus menjaga suasana penghargaan atas hak asasi manusia yang tinggi. Sikap ini merupakan prasyarat pelaksanaan pembangunan.

⁶⁴Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I, Ibid.*

⁶⁵Iman Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh), Op. Cit.*

Perlindungan hukum perburuhan tidak hanya terkait dengan hukum nasional, tetapi terkait juga dengan hukum asing dan hukum internasional. Menurut doktrin hukum yang berkembang sampai saat ini, sumber hukum terdiri dari: undang-undang atau perjanjian-perjanjian internasional, hukum kebiasaan, prinsip-prinsip hukum umum, putusan hakim dan doktrin. Dalam penelitian ini akan ditekankan pada sumber hukum yang pertama, yakni peraturan perundang-undangan dan beberapa perjanjian internasional.

Terdapat dua sisi pendekatan yang tentu akan sangat berbeda tetapi penting diketahui dan diperhatikan oleh para pembuat kebijakan penyelenggaraan TKI, yaitu; hukum nasional (dalam negeri) dan hukum asing. Dari sisi hukum nasional, perlindungan TKI diatur dalam peraturan perundang-undangan nasional dan juga perjanjian-perjanjian internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Pengaturan nasional berkisar mulai dari rekrutmen, penempatan, dan pemberangkatan ke luar negeri.

Pengaturan nasional tentu harus dapat mempersiapkan calon tenaga kerja semaksimal mungkin agar dapat memenuhi permintaan pasar. Pengaturan diperlukan terutama selain dalam rangka mempersiapkan SDM, juga dalam rangka melindungi para calon TKI dari tindakan-tindakan yang melawan hukum oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab.

Sementara dari sisi hukum asing, secara karakteristik berdasarkan sistem politik dan pemerintahan berbeda-beda, tergantung dari negara mana yang akan ditempati/digunakan. Menurut Manolo I. Bella sekurang-kurangnya terdapat 4 (empat) karakter yang menentukan, yaitu: sistem *laissez faire*, sistem *regulasi*, sistem *pengelolaan pemerintah*, dan sistem *monopoli negara*.

Di negara yang menganut persaingan bebas (*laissez-faire*), pemerintah menyerahkan sepenuhnya pada pasar untuk menentukan bagaimana, dimana dan dalam kondisi apa tenaga kerja akan digunakan. Pemerintah tidak menentukan standar dan syarat-syarat perjanjian kerja, karena hal itu menjadi kepentingan sendiri antara pekerja dan pemberi kerja.

Dalam rezim terbuka tidak ada lembaga pasar kerja khusus bagi pekerja migran. Rezim ini berlaku di negara-negara yang berpenghasilan tinggi yang memiliki emigran yang cukup tinggi seperti misalnya Portugal dan Inggris.

Di negara yang menganut *sistem regulasi*, pemerintah membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur rekrutmen warga negara untuk bekerja di luar negeri. Peraturan perundang-undangan ini umumnya meliputi praktek-praktek rekrutmen yang dikehendaki, dengan ancaman sanksi bagi pelanggarnya.

Alokasi tenaga kerja tetap diserahkan pada pasar, tetapi pemerintah berusaha untuk mempengaruhinya dengan menyaring pekerjaan-pekerjaan yang ditawarkan, mengatur perantaraan para pengerah, menetapkan standar minimum untuk perjanjian kerja, dan mengharuskan clearance emigrasi untuk kategori-kategori emigran tertentu, khususnya yang dianggap kurang bisa melindungi kepentingan sendiri. Pemerintah mengizinkan agen-agen rekrutmen swasta menjadi pemain utama dalam ruang lingkupnya, tetapi menetapkan ketentuan-ketentuan aturan permainannya. Contoh: India.⁶⁶

Bentuk ketiga adalah sistem pengelolaan negara (*state managed*), yaitu negara tidak hanya mengatur kesempatan kerja luar negeri, tetapi juga menetapkan perusahaan negara untuk merekrut dan menempatkan pekerja di luar negeri. Kebijakan ini dimulai dengan intervensi pasar kerja luar negeri untuk meningkatkan tenaga terampil yang mempunyai permintaan besar di luar negeri, dan dengan upaya-upaya guna memperbesar pengiriman tenaga untuk pekerjaan-pekerjaan dan negara-negara dimana kondisi kerjanya menguntungkan.

Pemerintah dapat memberikan subsidi guna mendorong perusahaan-perusahaan domestik untuk mengeksport jasa tenaga kerja atau melakukan kontrak di luar negeri, seperti yang dilakukan Korea Selatan dengan perusahaan konstruksi. Pemerintah tidak membatasi perlindungan pada penetapan standar-standar saja, tetapi juga

⁶⁶Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-II, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum UIJ*, hal. 77.

melakukan negosiasi kesepakatan dengan negara-negara pemberi kerja untuk perlakuan yang sama atas warga negaranya sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan jaminan sosial setempat. Negara-negara yang menganut sistem ini antara lain: Philipina dan Pakistan.

Bentuk keempat adalah monopoli pemerintah, yaitu pemerintah menanggung sepenuhnya untuk mengatur migrasi tenaga kerja, seperti di Cina dan Vietnam. Dalam rezim ini tidak ada kegiatan perantara swasta dalam rekrutmen warga negara dan pengirimannya ke luar negeri. Pemerintah, melalui instrumen khusus seperti perusahaan negara, bertindak sebagai satu-satunya kontraktor untuk jasa-jasa ekspor tenaga kerja dari warga negaranya.

Pengusaha luar negeri yang ingin menggunakan pekerja dari negara ini harus berhubungan dan bernegosiasi dengan perusahaan negara yang bersangkutan yang dapat bertindak sebagai kontraktor jasa tenaga kerja, atau hanya sebagai pemasok jasa tenaga kerja.⁶⁷

Pada masa Hindia Belanda berlaku aturan-aturan yaitu; Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia S. 1887 No.8, Ordonansi Untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja Tahun 1936 (*Wervingsordonantie 1936*), dan peraturan tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima atau Dikerahkan di Luar Negeri (*Regeling van de Terugzending van Arbeiders die Buiten Indonesia in Dienst Zijn Aangenomen of Aangeworven*) S. 1939-545.⁶⁸

Peraturan tersebut berlaku berdasarkan Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945 dan Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Pasal 19 menyatakan, bahwa *tiap-tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang*

⁶⁷Abdullah Sulaiman, *.Hukum Perburuhan-II, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum UIJ*, hal. 77.

⁶⁸Abdullah Sulaiman, *. Standar Buruh: di Perdagangan Bebas*, (Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2006). hal. 40.

sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Peraturan tersebut saat ini telah diganti dengan Undang-Undang (UU) No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU No. 25 Tahun 1997”) yang secara tegas mencabutnya berdasarkan Pasal 198.

Dalam rangka upaya menertibkan pengerahan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun ke luar negeri berdasarkan UU No. 14 Tahun 1969, Departemen Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan Menteri No. 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja. Pasal 1 dari peraturan tersebut menentukan; “Dalam Peraturan ini yang dimaksudkan dengan pengerahan tenaga kerja ialah tiap perbuatan yang dilakukan dengan tujuan supaya orang mengadakan perjanjian kerja untuk dipekerjakan baik di dalam maupun di luar Indonesia., atau pelbagai bidang kegiatan ekonomi atau sebagai seniman/olah ragawan atau sebagai tenaga ilmiah”.

Ketentuan Pasal 1 PerMenaker No. 4 Tahun 1970 tersebut dilaksanakan dengan PerMenakertrans No. PER-01/MEN 1983 tentang Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri (selanjutnya disebut “PPTKI 1983”), kemudian dicabut dengan PerMenaker No.: PER-01/MEN/1986 tentang Antar Kerja Antar Negara (selanjutnya disebut “AKAN 1986”). Akibat semakin meningkatnya permintaan TKI di luar negeri, maka perlu ditingkatkan mutu TKI dan perlindungannya, sehingga AKAN 1986 dianggap tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan perlu dicabut, yang kemudian diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/MEN/1988 tentang Antar Kerja Antar Negara (selanjutnya disebut “AKAN 1988”).

Kemudian dikeluarkan lagi Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Ke Luar Negeri, yang terakhir diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER 07/MEN/1998 tentang Pencabutan Pasal 32 Huruf-d Permenaker No. PER. 02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan ke Luar Negeri dan Pasal 59, Pasal 60 huruf b dan Pasal 68 ayat (3) Kepmenaker No.44/MEN/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan

Tenaga Kerja di Dalam dan ke Luar Negeri. Terakhir dikeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-204/MEN/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (selanjutnya disebut “Kepmenaker No.204 Tahun 1999”).

Menurut Pasal 199 UU No. 25 Tahun 1997 undang-undang ini mulai berlaku tanggal 1 Oktober 1998. Tetapi melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya UU No. 25 Tahun 1997 lalu diganti UU No. 13 Tahun 2003, ditetapkan menjadi tanggal 1 Oktober 2000.

Penundaan berlakunya undang-undang tersebut dimaksudkan untuk melakukan perubahan atau penyempurnaan terhadap UU No. 25 Tahun 1997, agar sesuai dan dapat mengakomodasi perkembangan politik, ekonomi, dan sosial yang telah melahirkan nilai-nilai baru dalam masyarakat. Untuk melakukan perubahan dan penyempurnaan tersebut, Pemerintah melalui Amanat Presiden No. R. 11/PU/V/2000 tanggal 8 Mei 2000 telah mengajukan kepada DPR sebuah RUU tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan sebagai Pengganti UU No.25 Tahun 1997. RUU tersebut telah dibahas dengan DPR sampai pada pembicaraan tingkat II pada tanggal 10 Juli 2000.

Keterbatasan waktu dan luasnya cakupan materi yang harus dibahas dengan cermat, berakibat pembahasan RUU tersebut belum dapat diselesaikan sebelum tanggal 1 Oktober 2000. Sementara itu, untuk menghasilkan undang-undang yang memenuhi harapan masyarakat diperlukan kecermatan dalam pembahasan disamping waktu yang memadai. Oleh karena itu, agar tidak terjadi kekosongan hukum, Pemerintah memandang perlu untuk menetapkan Perpu yang mengubah berlakunya UU No. 25 Tahun 1997 jo UU No. 13 Tahun 2003 menjadi 1 Oktober 2002. PERPU No. 3 Tahun 2000 ditetapkan menjadi undang-undang dengan UU No. 28 Tahun 2000.

Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada oran lain. Majikan inilah yang

pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya, Perlindungan hukum menurut **Dr. Philipus**, yakni:

"Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonom Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang, memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh **Prof. Dr. Zainal Asikin, S.H., M.H.** yaitu:⁶⁹

"Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Berdasarkan uraian mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan di atas maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian Perlindungan hukum bagi pekerja menurut **Prof. Iman Soepomo, S.H.** meliputi;⁷⁰ 5 (lima) Bidang Perlindungan Hukum Perburuhan:

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja
- b. Bidang hubungan kerja
- c. Bidang kesehatan kerja

⁶⁹Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-II, Ibid.*

⁷⁰Iman Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, *Op. Cit.* hal. 11.

- d. Bidang keamanan kerja
- e. Bidang jaminan sosial buruh.

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

Bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

2. Doktrin Perlindungan Hukum Perburuhan

a. Asas Perlindungan Negara

Perlindungan antara kaum buruh/tenaga kerja dengan majikan yang melibatkan pengerah tenaga kerja didasarkan pada hukum kontrak, karena hubungan hukum mereka didasarkan pada persetujuan secara tertulis maupun

tidak tertulis. Tentu hal ini akan terkait dengan prinsip kebebasan berkontrak. Dapat dilihat dalam ketentuan Jaminan Perlindungan Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa perwujudan Jaminan Perlindungan terhadap tenaga kerja ditetapkan melalui perjanjian kerja yang ditandatangani oleh tenaga kerja dan pihak pengguna melalui program dan sistem Asuransi Perlindungan terhadap berbagai resiko serta bantuan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami permasalahan.

Tahap penyelenggara dimulai dari proses penampungan, pendidikan, pengurusan dokumen, perjanjian kerja, pemberangkatan, pelaksanaan dan pemulangan. Maka ditinjau dari segi prinsip-prinsip hukum dapat disebutkan beberapa diantaranya, antara lain: Prinsip Perlindungan Negara, Prinsip Non diskriminasi, Prinsip melalui Perjanjian kerja, Prinsip Perlindungan melalui Asuransi, dan Pembebasan Pajak bagi ketenagakerjaan.

Penegasan dalam konstitusi, dimana Negara wajib menyelenggarakan perlindungan bagi warga negaranya. Sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan UUD 1945, salah satu tujuan pembentukan Pemerintahan Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk hak warga negara Pasal 27 ayat (2), bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Wujud perlindungan tersebut dalam praktek kehidupan sehari-hari, tentu saja kebanyakan masyarakat tidak terlalu memahami makna hak warga negara dan kewajiban Pemerintah tersebut. Yang pasti mereka butuhkan adalah penghidupan yang dapat menunjang kelangsungan hidup keluarganya. Menjadi TKI di luar negeri pada prinsipnya merupakan alternatif yang dipilih, karena kesempatan kerja dengan pendapatan yang memadai di dalam negeri sangat sulit didapat. Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah difokuskan pada dua hal, yakni membuka kesempatan sebanyak mungkin bagi warga negara

untuk mendapat pekerjaan dan mengawasi kemungkinan terjadi penyalahgunaan kesempatan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, melalui sistem perizinan dan pengawasan.

Prinsip Perlindungan TKI oleh negara sebenarnya telah dianut sejak masa penjajahan Belanda. Sebagai contoh, Stb. 1939 No. 545 menetapkan bahwa buruh (karyawan) yang diterima oleh atau dikaryakan kepada pemberi pekerjaan (majikan) di luar Indonesia, apabila terjadi PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh majikan sebelum berakhirnya tahun masa kerja yang ketiga di Indonesia, kecuali yang didasarkan atas alasan mendesak, berhak untuk dipulangkan (ke negara asal) dengan segera atas biaya pemberi pekerjaan (majikan) untuk dirinya dan keluarganya seperti tersusun pada saat pemutusan hubungan kerja dan sepanjang mereka akan mengikuti perjalanan itu ke negara penerima atau pengerah. Hal yang sama berlaku, jika karyawan mengakhiri hubungan kerja berdasarkan alasan yang mendesak seperti yang dimaksudkan dalam Pasal 1603 v, atau yang berdasarkan Pasal 1267 KUHPerdara, karena majikan tidak memenuhi kewajibannya. Yang dimaksudkan dengan karyawan di sini adalah mereka yang tunduk pada ketentuan Buku III Bab 7 A KUHPerdara. Seorang buruh dianggap dikerahkan di luar Indonesia, jika di sana diadakan perundingan oleh atau atas nama pemberi pekerjaan (majikan), baik secara tertulis maupun lisan, atau telah diberikan janji yang akan mengakibatkan terjadinya perjanjian kerja di Indonesia.

b. Sektor Perizinan Buruh

Menurut ketentuan UU No.25 Tahun 1997 jo UU No. 13 Tahun 2013, pelayanan penempatan tenaga kerja dapat diselenggarakan oleh “Pemerintah” atau “Masyarakat”. Dalam Penjelasan Pasal 145, yang dimaksud dengan masyarakat, antara lain adalah perusahaan swasta, koperasi, dan lembaga non-pemerintah. Pelayanan penempatan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh masyarakat hanya dapat dilakukan atas dasar izin Menteri. Untuk memperoleh izin penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja oleh

masyarakat dipersyaratkan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tata cara perizinan penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja oleh masyarakat ditetapkan oleh Menteri. Menurut data tahun 2000, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang telah memperoleh izin dari Departemen Tenaga Kerja berjumlah 403 perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas.

Pelanggaran atas ketentuan Pasal 146 ayat (1) UU No. 25 Tahun 1997 jo UU No. 13 Tahun 2013 diancam dengan hukuman pidana, yang merupakan delik formal, karena siapapun yang tidak memiliki izin dan menyelenggarakan pengerahan tenaga kerja diancam pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan secara kumulatif dengan denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Sebelum berlakunya undang-undang tersebut telah ada peraturan yang mewajibkan ada izin bagi pengerahan TKI oleh lembaga swasta, yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 (“Permenaker No.4 Tahun 1970”). Peraturan ini sampai saat ini tidak secara tegas dicabut, walaupun peraturan pelaksanaan lebih lanjutnya telah berkali-kali diganti, terakhir dengan PERMENAKER No. 204 Tahun 1999. Pasal 2 Permenaker No.4 Tahun 1970 bahwa; pengerahan tenaga dilarang bila tidak ada izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuknya, dalam keputusan pemberian izin ditetapkan syarat-syarat yang dipandang perlu, dan dalam melaksanakan peraturan ini pejabat termaksud ayat (1) berwenang untuk mengeluarkan instruksi-instruksi menurut keperluan.

Seseorang yang melakukan pengerahan tenaga kerja tanpa izin tertulis dari Menaker atau pejabat yang ditunjuknya diancam hukuman penjara maksimum 3 (tiga) bulan atau denda maksimum Rp.100.000,-. Menurut Pasal 147 UU No.25 Tahun 1997 jo UU No. 13 Tahun 2013 penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja oleh masyarakat wajib memenuhi persyaratan: adanya tenaga

kerja yang akan ditempatkan; tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja; adanya jaminan perlindungan bagi tenaga kerja yang ditempatkan; adanya informasi pasar kerja bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan; dan tersedianya sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan. Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan kerja dapat berarti milik sendiri, atau menyewa, atau kerja sama dengan pihak lain.

Menurut ketentuan Kepmenaker No. 204 Tahun 1999, penempatan TKI diselenggarakan secara tertib, efisien dan efektif untuk meningkatkan perlindungan, kesejahteraan tenaga kerja, perluasan lapangan kerja, kualitas tenaga kerja, dan peningkatan penerimaan devisa dengan memperhatikan harkat dan martabat manusia, bangsa dan negara. Penempatan TKI dapat dilakukan ke semua negara, dengan ketentuan: negara tujuan memiliki peraturan adanya perlindungan tenaga kerja asing; negara tujuan membuka kemungkinan kerja sama bilateral dengan Indonesia di bidang penempatan TKI, dan keadaan di negara tujuan tidak membahayakan keselamatan TKI.

Penempatan TKI dilakukan sesuai dengan potensi TKI untuk bekerja dalam berbagai jenis pekerjaan atau jabatan di darat, laut, dan udara. Pelayanan penempatan TKI dilakukan dengan benar, tertib, mudah, cepat dan tanpa diskriminasi. Pelayanan penempatan TKI dimulai dari kegiatan pra penempatan, selama penempatan, sampai purna penempatan. Untuk mencapai sasaran program penempatan TKI ke luar negeri, dilakukan sosialisasi oleh instansi pemerintah dengan mengikutsertakan peran masyarakat. Promosi dan pemasaran jasa TKI di luar negeri dilaksanakan oleh lembaga swasta dan/atau instansi pemerintah. Penempatan TKI dilakukan oleh lembaga pelaksana yang terdiri dari; PJTKI; instansi pemerintah atau badan usaha milik negara; dan badan usaha swasta untuk kepentingan sendiri.

C. Perusahaan Pengerah Buruh

Persyaratan pengerah TKI diatur dalam Permenaker PER. No.01/MEN/ 1991 sebagaimana telah diubah dengan Permenaker No. PER-02/MEN/ 1994, dan terakhir dengan KEPMENAKER 204/1999. Badan usaha yang berusaha di bidang khusus pengerahan tenaga kerja ke luar negeri wajib memiliki SIUP Pengerahan. Untuk mendapatkan SIUP Pengerahan, badan usaha tersebut harus memenuhi persyaratan:

- a. Berbentuk badan hukum dengan akta pendirian perusahaan yang mencantumkan adanya kegiatan pengerahan jasa TKI ke luar negeri, dan telah disahkan oleh instansi atau pejabat yang berwenang
- b. Memiliki keterangan domisili perusahaan
- c. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) perusahaan
- d. Memiliki struktur organisasi perusahaan dengan mencantumkan nama, tugas dan fungsi pengurus selengkapanya
- e. Memiliki fasilitas perkantoran dan inventaris kantor
- f. Menyediakan tempat penampungan, kecuali bila ditentukan lain
- g. Memiliki izin Ordonansi Gangguan
- h. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai dengan UU No.7 Tahun 1981.
- i. Memiliki jaminan berupa sertifikat deposito atas nama Menteri Tenaga Kerja pada Bank Pemerintah.

Badan usaha yang telah memenuhi syarat di atas disebut Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI). Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban memiliki jaminan sertifikat deposito sebagaimana dimaksud dalam huruf i di atas, diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

SIUP Pengerah diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan berlaku untuk semua negara, kecuali bila ditetapkan lain oleh Menteri Tenaga Kerja, mengingat kepentingan Pemerintah dan

pangsa pasar di luar negeri. SIUP Pengerah dapat diperpanjang sesuai dengan persyaratan dan atas penilaian hasil pelaksanaan usahanya. PPTKI yang akan melaksanakan kegiatan pengerahan tenaga kerja ke luar negeri harus membuat RPTKI, memiliki SIUP, mempunyai Mitra Usaha Pengerah di luar negeri, mendapatkan Pengguna Jasa TKI dan menyiapkan calon TKI. Dalam rangka pelaksanaan pengerahan tenaga kerja ke luar negeri, PPTKI baik secara sendiri atau berkelompok dapat mendirikan Perwakilan Pengerah Luar Negeri di negara tujuan dan Perwakilan Daerah di wilayah Republik Indonesia.

RPTKI harus memenuhi persyaratan : nama dan alamat penanggung jawab PPTKI; rencana jumlah pengerahan TKI yang disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun; negara tujuan; rincian jenis, kode dan kelompok jabatan; dan daerah asal TKI. RPTKI dinilai dan disahkan serta pelaksanaannya dikendalikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk, dengan mempertimbangkan pangsa pasar di dalam dan di luar negeri. PPTKI yang melaksanakan kegiatan pengerahan tenaga kerja ke luar negeri wajib memiliki SIUP yang harus memenuhi persyaratan: ada permintaan nyata tenaga kerja dari luar negeri yang diketahui oleh Perwakilan RI di negara setempat; ada Perjanjian Pengerahan (*Recruitment Agreement*); dan ada Perjanjian Kerja Induk Sektor Formal atau Perjanjian Kerja Induk Sektor Informal.

SIUP hanya berlaku untuk negara tertentu dengan waktu, jumlah dan jenis pekerjaan tertentu. Perjanjian Pengerahan dapat dibuat baik di dalam maupun di luar negeri. Persyaratan tersebut harus diketahui oleh instansi yang berwenang di negara setempat dan Perwakilan RI, kecuali untuk perjanjian kerja induk sektor formal yang harus disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja c.q. Direktorat Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja. Menteri Tenaga Kerja dapat menentukan persyaratan lain dalam hal-hal tertentu.

Mitra Usaha Pengerah di luar negeri sebagaimana dimaksud pada pasal 6 ayat (1) harus memenuhi persyaratan : badan hukum yang memiliki izin sebagai perusahaan jasa pengerahan tenaga kerja dari instansi berwenang atau badan hukum atau pihak lain yang diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan di negara setempat; memiliki kantor dan sarana perkantoran yang memadai

(telepon, facsimile atau telex); mempunyai alamat dan penanggung-jawab yang jelas; dan mampu memantau pelaksanaan isi perjanjian pengerahan (recruitment agreement) yang diketahui oleh instansi yang berwenang di negara setempat dan Perwakilan RI. Sedangkan Pengguna jasa TKI harus memenuhi persyaratan: badan hukum atau perorangan yang diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan negara setempat; mempunyai alamat yang jelas; dan sanggup serta mampu memenuhi serta melaksanakan keseluruhan isi perjanjian kerja.

Demikian pula dengan pengaturan tentang PJTKI berdasarkan Kepmenaker No.204/1999 PJTKI wajib memiliki SIUP-PJTKI. Untuk mendapatkan SIUP-PJTKI, pemohon mengajukan permohonan tertulis untuk memenuhi persyaratan :

- 1) Badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau Koperasi yang dalam akte pendirian atau anggaran dasarnya mencantumkan adanya kegiatan di bidang penempatan TKI.
- 2) Mempunyai kantor dan peralatan kantor yang lengkap serta alamat yang jelas sesuai dengan surat keterangan domisili dari instansi yang berwenang
- 3) Mempunyai NPWP
- 4) Mempunyai jaminan depositio pada bank peserta program sebesar Rp. 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah) atas nama Menteri;
- 5) Memiliki modal disetor yang dicantumkan dalam akte pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp.750.000.000,- (tujuh ratus lima puluh juta rupiah);
- 6) Mempunyai tempat penampungan TKI yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau surat pernyataan tentang kesanggupan penyediaan sarana dan prasarana akomodasi sesuai dengan keperluan untuk proses persiapan penempatan TKI;
- 7) Surat keterangan Ordonansi gangguan;
- 8) Mempunyai bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang No. 7 tahun 1981;
- 9) Mempunyai rencana kegiatan perusahaan minimal untuk 3

(tiga) tahun kalender berturut-turut yang meliputi : kegiatan pemasaran; penyediaan TKI negara tujuan, jumlah TKI yang akan ditempatkan, dan jenis jabatan; perlindungan TKI; organisasi pelaksana; dan keuangan;

- 10) Mempunyai pegawai yang berpengalaman di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan surat pengalaman kerja;
- 11) Khusus bagi badan hukum yang berbentuk koperasi harus mendapatkan rekomendasi dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang perkoperasian setempat;
- 12) Penanggung jawab perusahaan atau badan hukum pemohon tidak pernah dijatuhi sanksi pidana 5 (lima) tahun atau lebih berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai hukum tetap.

Permohonan disampaikan kepada Menteri, dalam hal ini Direktur Jenderal melalui Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat sesuai dengan domisili pemohon, dengan melampirkan copy bukti-bukti persyaratan dengan menunjukan aslinya. Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dalam waktu 5 (lima) hari kerja setelah menerima permohonan, harus meneliti kelengkapan dan keabsahan syarat-syarat permohonan tersebut, serta mengadakan pemeriksaan langsung ke perusahaan. Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja bersama Tim Evaluasi melakukan penilaian terhadap kelayakan rencana kegiatan perusahaan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja. Tim Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) di bentuk oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja; yang keanggotaannya terdiri dari unsur-unsur instansi terkait. Dalam hal permohonan dinilai telah memenuhi persyaratan dan kelayakan, Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja membuat rekomendasi kepada Menteri dalam hal ini Direktur Jenderal untuk penerbitan SIUP-PJTKI. Dalam hal persyaratan permohonan belum lengkap, Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja segera menyampaikan surat pemberitahuan kepada pemohon, agar melengkapi persyaratan dalam waktu selambat-lambatnya 6 (enam) hari kerja sejak surat pemberitahuan tersebut diterima oleh pemohon. Apabila kelengkapan persyaratan telah dipenuhi, Kepala

Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja melakukan tindak lanjut. Apabila kelengkapan persyaratan tidak dipenuhi, Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja selambat-lambatnya dalam waktu 3 (tiga) hari kerja harus membuat surat penolakan disertai pengembalian berkas permohonan kepada pemohon.⁷¹

Direktur Jendral atas nama Menteri dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya permohonan dan rekomendasi dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja menetapkan keputusan tentang: penerbitan SIUP-PJTKI apabila permohonan dikabulkan; atau penerbitan surat penolakan apabila permohonan ditolak.

Direktur Jenderal dalam mengambil keputusan, dapat meminta pertimbangan kepada tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal. SIUP-PJTKI atau surat penolakan disampaikan kepada pemohon oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak SIUP-PJTKI atau surat penolakan tersebut diterima oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja. PJTKI harus menyerahkan sertifikat asli deposito kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja pada waktu mengambil SIUP-PJTKI. Sertifikat asli deposito disimpan oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja.

Pencairan deposito hanya dapat dilakukan oleh Menteri. Deposito berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun dengan perpanjangan otomatis (roll over), dan bunganya menjadi hak PJTKI. Pencairan deposito sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), dilakukan untuk membiayai penyelesaian permasalahan TKI, apabila PJTKI yang bersangkutan tidak dapat menyelesaikan sebagaimana mestinya. PJTKI wajib menyetor kembali jumlah uang yang telah dicairkan tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan sehingga deposito tetap berjumlah Rp. 250.000.000,- (duratus lima puluh juta rupiah).

Dalam hal terjadi perubahan alamat perusahaan, pemegang saham, atau pengurus perusahaan, PJTKI wajib menyampaikan laporan kepada Menteri dalam hal ini Direktur Jenderal yang tembusan disampaikan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh)

⁷¹Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-II, Ibid.*

hari kerja sejak adanya perubahan tersebut disertai dengan bukti perubahan. SIUP-PJTKI tetap berlaku sepanjang tidak terkena sanksi pencabutan. PJTKI yang telah memperoleh SIUP-PJTKKI harus melakukan kegiatan penempatan TKI selambat-lambatnya dalam waktu 12 (dua belas) bulan sejak menerima SIUP.

D. Koordinasi Antar Instansi

Untuk meningkatkan kualitas dan keamanan penempatan TKI ke luar negeri dan dalam rangka memperluas kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, telah dibentuk Badan Koordinasi Penempatan TKI (BKP-TKI) dengan Keputusan Presiden No. 29 Tahun 1999 tentang BKPTKI. Ketentuan itu kemudian telah diubah dengan Kepres No. 46 Tahun 2000 sebagai lembaga nonstruktural yang berkedudukan dan bertanggungjawab kepada Presiden. Lembaga ini bertugas membantu Presiden untuk melaksanakan program penempatan TKI ke luar negeri. BKPTKI diketuai oleh Menteri Tenaga Kerja dengan anggota Menteri Dalam Negeri, Menteri Luar Negeri, Menteri Kehakiman, Menteri Penerangan, Menteri Agama, Menteri Negara Peranan Wanita, dan Kepala Kepolisian Republik Indonesia.⁷²

Kepmenaker No.204/1999 menentukan, bahwa PJTKI dapat memiliki perwakilan di daerah (Perwada) dan perwakilan di luar negeri (Perwalu). Dalam hal PJTKI membentuk Perwada, PJTKI wajib mendaftarkannya ke kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat. Permohonan pendaftaran Perwada harus disampaikan secara tertulis ke Dinas Tenaga kerja Propinsi dengan tembusan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten, dengan melampirkan :

- 1) Surat Keputusan Direksi tentang penetapan Kepala Perwada dan/atau penanggung jawab serta wilayah kerjanya;
- 2) Bukti kepastian alamat kantor dan adanya fasilitas yang memadai untuk pelaksanaan kegiatan penempatan;
- 3) Struktur organisasi, tugas dan fungsi Perwada;
- 4) Surat pengangkatan karyawan Perwada.

⁷²Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-II, Ibid.*

Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja melakukan penelitian persyaratan. Perwada yang tidak terdaftar di Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dilarang melakukan kegiatan penempatan TKI. Perwada dilarang melakukan kegiatan dalam bentuk apapun secara langsung dengan mitra usaha dan/atau pengguna.

Selain itu PJTKI dapat membentuk Perwalu, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Pembentukan Perwalu dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat. PJTKI harus melaporkan keberadaan Perwalu kepada Kepala Perwakilan RI di negara setempat dan Direktur Jenderal dengan melampirkan : nama dan alamat lengkap Perwalu; Surat Keputusan Direksi tentang dasar pembentukan serta penanggung jawab Perwalu; dan struktur organisasi, tugas, dan fungsi Perwalu.

E. Prinsip Non-Diskriminasi

Perlindungan TKI diatur dalam UU No. 25 Tahun 1997 Bab IX Pasal 143 s.d. 151 jo UU No. 13 Tahun 2013. Pelayanan penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan. Pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kodrat, harkat, martabat, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga kerja tanpa diskriminasi. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam dan/atau di luar wilayah Indonesia. Menurut Penjelasan Pasal 143, yang dimaksud dengan pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan pengaliran tenaga kerja melalui proses antar kerja untuk mempertemukan persediaan dan permintaan. Penempatan yang tepat tersebut dilakukan melalui kegiatan analisis jabatan, bimbingan dan penyuluhan jabatan, wawancara untuk penempatan serta tes psikologi. Sedangkan yang dimaksud dengan prinsip non-diskriminasi adalah tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan kecacapan. Khusus terhadap penyandang cacat, pelayanan penempatan disesuaikan dengan kondisi kecacatan tenaga kerja yang bersangkutan dan persyaratan jabatan.

Tindakan memperlakukan tidak sama (diskriminasi) terhadap pekerja diancam pidana berdasarkan Pasal 171 UU No. 25 Tahun 1998 yang menyatakan barang siapa: tidak memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 5, tidak memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 400.000.000,-⁷³

Prinsip Non-diskriminasi ini telah diatur dalam Pasal 2 Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan yang dinyatakan dalam Deklarasi ini, dengan tanpa pembedaan apapun seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lain, asal usul kebangsaan bangsa atau sosial, harta milik, status kelahiran atau status lain. Selanjutnya, tidak boleh dilakukan pembedaan atas dasar status politik, status yurisdiksi atau status internasional negara atau wilayah tempat seseorang termasuk di dalamnya, apakah wilayah itu merdeka, perwakilan, tidak berpemerintahan sendiri-sendiri, atau di bawah pembatasan kedaulatan lain apa pun.

Prinsip non diskriminasi, adalah suatu konsep sentral dalam hukum hak-hak asasi manusia. Prinsip tersebut dapat diketemukan dalam setiap instrumen hukum hak-hak asasi manusia. Akan tetapi, ada beberapa perbedaan dalam alasan-alasan diskriminasi yang dilarang. Penggunaan kata “seperti” dalam semua instrumen umum, kecuali dalam Konvensi Amerika mengenai *Hak-hak Asasi Manusia* dan *Piagam Sosial Eropa*, membuat jelas bahwa alasan-alasan yang dicantumkan tidak dimaksudkan bersifat mendalam.

Beberapa bentuk khusus diskriminasi, seperti diskriminasi rasial dan diskriminasi terhadap wanita merupakan materi pokok perjanjian-perjanjian internasional tersendiri. Organisasi Buruh Internasional dan Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa telah menyusun perjanjian-perjanjian internasional melawan diskriminasi dalam kaitannya dengan perburuhan dan pendidikan. *Apartheid* didefinisikan sebagai suatu kejahatan kemanusiaan dalam Konvensi

⁷³Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-II, Ibid.*

Internasional mengenai Penindasan dan Penghukuman Kejahatan Apartheid. Perbedaan-perbedaan pokok antara alasan-alasan yang tercantum adalah sebagai berikut :

- 1) Konvensi Internasional mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Konvensi Internasional tentang hak-hak Sipil dan Politik dan Piagam Afrika, semuanya mengikuti daftar alasan standar yang dinyatakan dalam Deklarasi Universal. Daftar ini juga dimasukkan dalam Konvensi Eropa, tetapi pasal tersebut menambahkan kata-kata “asosiasi dengan suatu warga negara minoritas”; Piagam Afrika menambahkan kata “kelompok etnis”.
- 2) Konvensi Amerika mengganti kata-kata “harta milik” dan “status lain” dari daftar standar dengan kata-kata “status ekonomi” dan “keadilan sosial yang lain”. Piagam Afrika mengganti kata “harta kekayaan” dengan kata “harta milik”.
- 3) Konvensi Internasional mengenai Hak-hak Sipil dan Politik dan Konvensi Internasional mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, mengandung suatu ketentuan khusus tentang persamaan jenis kelamin; Piagam Afrika mengandung suatu ketentuan khusus tentang penghapusan diskriminasi terhadap wanita.

Komite Hak-hak Asasi Manusia telah menyatakan bahwa dengan mengacu pada persamaan jenis kelamin, Kovenan Internasional mengenai Hak-hak Sipil dan Politik tidak hanya memerlukan upaya perlindungan tetapi juga memerlukan tindakan penguat yang dimaksudkan untuk menjamin perolehan positif hak-hak yang sama.

Menurut “*case law*”, tidak setiap perbedaan dalam perlakuan berarti diskriminasi. Prinsip kesamaan perlakuan dilarang, apabila perbedaan dilakukan tanpa pembenaran yang objektif dan masuk akal. Pembenaran semacam itu harus diukur dalam kaitannya dengan tujuan dan akibat dari upaya yang dipertimbangkan, dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang biasanya dimenangkan dalam masyarakat demokrasi. Diartikan juga ada pelanggaran apabila terbukti dengan jelas tidak ada hubungan secara proporsional dan secara logis antara cara penegakan hukum

yang digunakan dengan tujuan perlindungan hak asasi manusia yang diwujudkan. Pada prinsipnya adanya ketidaksamaan aturan hukum, tidaklah dilarang apabila ketidaksamaan itu dimaksudkan untuk membetulkan perbedaan prinsip yang sesungguhnya.

Instrumen-instrumen internasional yang mengatur prinsip larangan perlakuan diskriminasi dapat ditemukan dalam peraturan-peraturan sbb:

- 1) Kovenan Internasional mengenai Hak-hak Sipil dan Politik, Pasal 2 (1), 3, 4 (1), 20 (2), 24 (1), 26 (dokumen A.2);
- 2) Kovenan Internasional mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Pasal 2 (2-3), 3, 7 (dokumen A 5);
- 3) Konvensi Internasional tentang Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Rasial, Pasal 5 (dokumen C.1);
- 4) Konvensi Internasional tentang Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, Pasal 1, 2, 3, 11, 12 (1), 14 (2), (dokumen C.3);
- 5) Konvensi tentang Hak-hak Politik Wanita, Pasal I, II, II (dokumen G.1)
- 6) Konvensi Internasional tentang Penindasan dan Penghukuman Kejahatan Apartheid, Pasal I, II (dokumen C.2)
- 7) Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) (no. 111) mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, Pasal 1, 2 (dokumen C.5)
- 8) Konvensi terhadap Diskriminasi dalam Pendidikan (Organisasi Pendidikan, Sosial dan Budaya PBB) Pasal 1, 2, 3 (dokumen C.4)
- 9) Konvensi tentang Hak-hak Anak, Pasal 2 (dokumen H.2);
- 10) Deklarasi mengenai Ras dan Prasangka Rasial (Organisasi Pendidikan, Sosial dan Budaya PBB) Pasal 1, 2, 9 (dokumen C.7)

Kumpulan Prinsip-prinsip untuk Perlindungan Semua Orang dalam Bentuk Penahanan apa pun atau Pemenjaraan, prinsip 5 (dokumen D.8) F.

F. Perlindungan Melalui Perjanjian Kerja

Jaminan Perlindungan terhadap tenaga kerja ditetapkan melalui perjanjian kerja yang ditandatangani oleh tenaga kerja dan pihak pengguna melalui program dan sistem Asuransi Perlindungan terhadap berbagai risiko serta bantuan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami permasalahan. Perjanjian-perjanjian kerja tersebut meliputi:⁷⁴

- 1) Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan pengguna tenaga kerja
- 2) Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan tenaga kerja
- 3) Perjanjian perburuhan secara tertulis antara pengguna dan tenaga kerja
- 4) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan tenaga kerja mulai dari keberangkatan dari daerah asal, selama bekerja, sampai dengan kembali atau di daerah asal.

Untuk terlaksananya suatu perjanjian kerja, seperti perjanjian-perjanjian lainnya, dibutuhkan syarat-syarat tertentu. Menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja berdasarkan Pasal **1601** yaitu:

“Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh /pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.”

Dengan adanya rumusan yang demikian ini, maka kiranya perlu dibedakan antara pengertian perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan. Perjanjian kerja bersifat individual, sedangkan perjanjian perburuhan bersifat kelompok atau kolektif. Dalam memperjuangkan kepentingan/kesejahteraan buruh, undang-undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada Serikat Buruh untuk mengadakan suatu perjanjian perburuhan. Adapun yang diartikan dengan perjanjian perburuhan ialah seperti ketentuan Pasal 4 UU No. 21 Tahun 1951;

⁷⁴Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-II, Ibid.*

Perjanjian Perburuhan ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh yang terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata berisi tentang syarat-syarat yang harus diperhatikan dengan perjanjian kerja.

Penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja dapat menetapkan standar dan/atau persyaratan kualifikasi bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan ditempati. Persyaratan jabatan adalah kualifikasi yang perlu dimiliki oleh tenaga kerja untuk menduduki suatu jabatan antara lain syarat pendidikan, keterampilan, keahlian, fisik, minat, pengetahuan, dan pengalaman kerja.

Penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar wilayah Indonesia harus memiliki rencana penempatan tenaga kerja (RPTK) yang disahkan oleh Menteri. Kewajiban memiliki RPTK adalah merupakan tambahan persyaratan khusus bagi penempatan tenaga kerja ke luar wilayah Indonesia. Rencana penempatan tenaga kerja sekurang-kurangnya memuat keterangan tentang: negara tujuan; jumlah tenaga kerja yang akan ditempatkan; jenis jabatan; dan kualifikasi keterampilan dan keahlian.

Ketentuan mengenai persyaratan, tatacara perizinan, hak, kewajiban, dan pelaporan penyelenggara (oleh masyarakat), serta persyaratan tenaga kerja dalam pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam dan/atau di luar wilayah Indonesia, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Maka ulasan perjanjian kerja akan diperjelas pada bab VI berikutnya.

G. Perlindungan Jaminan Asuransi

Dalam rangka lebih meningkatkan perlindungan TKI, dewasa ini telah dikembangkan asuransi TKI berdasarkan Kepmenaker No: KEP-92/MEN/1998 tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri melalui Asuransi. Berdasarkan Pasal 33 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan ke Luar Negeri, perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar

negeri merupakan kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia. Untuk jaminan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri secara menyeluruh perlu dilakukan dengan asuransi

Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan keLuar Negeri (selanjutnya disebut LPP) bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia tersebut, setiap tenaga kerja Indonesia yang di tempatkan di luar negeri wajib diikutsertakan dalam program asuransi perlindungan.

Penyelenggaraan program asuransi perlindungan dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan Republik Indonesia. Program asuransi perlindungan meliputi:

- 1) Santunan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia dalam masa sejak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali di daerah asal
- 2) Santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dalam masa sejak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali di daerah asal ;
- 3) Santunan bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah melampaui waktu 3 (tiga) bulan setelah perjanjian kerja ditandatangani oleh pihak; perusahaan/majikan mengalami pailit, perusahaan/majikan mengalami kesulitan keuangan, tenaga kerja mendapat kecelakaan, sehingga menderita cacat badan dan tidak dapat menjalankan tugas, buruh sakit sehingga tidak dapat bekerja lagi, buruh/tenaga kerja mengadu kepada Perwakilan R.I setempat karena mendapat perlakuan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau perlakuan yang tidak manusiawi oleh perusahaan/majikan.
- 4) Santunan bagi tenaga kerja yang tidak dibayar gajinya dan/atau yang tidak memperoleh hak-haknya.

- 5) Bantuan hukum kepada tenaga kerja dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan .

Setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib ikut dalam program asuransi perlindungan yang preminya dibayar oleh pengguna jasa tenaga kerja Indonesia atau Lembaga Pelaksana Penempatan. Premi asuransi menjadi tanggungjawab pengguna jasa tenaga kerja Indonesia atau Lembaga Pelaksana Penempatan yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan asuransi bersama-sama dengan Lembaga Pelaksana Penempatan .Besarnya premi harus dilaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja oleh Lembaga Pelaksana Penempatan.

Setiap tenaga kerja Indonesia peserta program asuransi perlindungan berstatus sebagai tertanggung, dan berhak mendapatkan tanda peserta asuransi yang berlaku sah sebagai polis individu yang diterbitkan oleh perusahaan asuransi. Perusahaan asuransi wajib memberikan daftar nama-nama tenaga kerja Indonesia peserta program asuransi perlindungan yang dilengkapi dengan nomor polis yang bersangkutan kepada Lembaga Pelaksana Penempatan untuk setiap kelompok pemberangkatan yang tembusannya disampaikan kepada Direktur Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja.

Apabila terjadi hal hal yang dijamin asuransi, tenaga kerja Indonesia atau ahli warisnya mengajukan klaim asuransi untuk mendapatkan santunan dengan menunjukkan kartu kepesertaan asuransi perlindungan atau bukti lain yang ditentukan oleh perusahaan asuransi. Santunan dibayarkan oleh perusahaan asuransi langsung kepada tenaga kerja Indonesia yang bersangkutan dan/atau keluarga tenaga kerja Indonesia yang berhak. Lembaga Pelaksana Penempatan memberikan bantuan yang diperlukan untuk kelancaran proses klaim asuransi bagi tenaga kerja Indonesia yang bersangkutan.

Besarnya santunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1), ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Bagi tenaga kerja yang meninggal dunia karena sakit sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah), karena kecelakaan sebesar Rp. 6.000.000,- (enam juta rupiah) ;

- 2) Bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, besarnya sesuai dengan tingkat kecacatan yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- 3) Bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah melampaui waktu 3 (tiga) bulan tetapi belum mencapai 1 (satu) tahun setelah perjanjian kerja ditandatangani, karena :
 - a) Perusahaan/majikan mengalami pailit, sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) ditambah tiket pesawat terbang kembali ke dan di Indonesia ; atau
 - b) Perusahaan /majikan mengalami kesulitan keuangan, sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) ditambah tiket pesawat terbang kembali ke dan di Indonesia ; atau
 - c) Buruh mendapat kecelakaan sehingga menderita cacat badan dan tidak dapat menjalankan tugas, sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) ditambah tiket pesawat terbang kembali ke dan di Indonesia ; atau
 - d) Buruh sakit, sehingga tidak dapat bekerja lagi mendapat biaya pengobatan sampai sembuh ditambah tiket pesawat terbang kembali ke dan di Indonesia.
- 4) Bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun setelah perjanjian kerja ditandatangani, karena :
 - a) Perusahaan/majikan mengalami pailit, sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) ditambah tiket pesawat terbang kembali ke dan di Indonesia ; atau
 - b) Perusahaan/majikan mengalami kesulitan keuangan, sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) ditambah tiket pesawat terbang kembali ke dan di Indonesia ; atau
 - c) Buruh mendapat kecelakaan sehingga menderita cacat badan dan tidak dapat menjalankan tugas, sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) ditambah tiket pesawat terbang kembali ke dan di Indonesia ; atau

- d) Buruh sakit, sehingga tidak dapat bekerja lagi mendapat biaya pengobatan sampai sembuh ditambah tiket pesawat terbang kembali ke dan di Indonesia
- 5) Bagi tenaga kerja yang tidak dibayar gajinya dan/atau yang tidak memperoleh hak-haknya, diberikan sebesar gaji dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja Indonesia ditambah biaya pesawat terbang kembali ke Indonesia apabila biaya penerbangan tersebut tidak ditanggung oleh pengguna

Dalam hal perburuhan di Indonesia harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan, maka seluruh biaya bantuan hukum ditanggung oleh perusahaan asuransi. Bukti pembayaran premi asuransi merupakan salah satu persyaratan keberangkatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Balai AKAN dalam proses pelayanan keberangkatan tenaga kerja Indonesia, berwenang meneliti persyaratan sebagaimana diatur dalam ketentuan Kepmenaker No.92.

Dengan berlakunya Keputusan Menteri ini, maka program asuransi perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia yang telah berada di luar negeri yang dilaksanakan oleh konsorsium asuransi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tetap berlaku, sampai dengan masa berakhirnya perjanjian kerja tenaga kerja Indonesia yang bersangkutan. Dengan berlakunya Keputusan Menteri ini, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP- 16/MEN/1998 tentang Peningkatan Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri melalui Asuransi Perlindungan dan Keputusan Direktur Jendral Pembina Penempatan Tenaga Kerja Nomor KEP- 48/BP/1998 tentang Penunjukan Konsorsium Asuransi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pembebasan dari pajak untuk buruh, meski Negara dalam melakukan pembangunan nasional membutuhkan dana, baik dana yang berasal dari dalam negeri maupun dana dari luar negeri (devisa). Devisa merupakan dana pembiayaan yang sangat penting bagi pembangunan negara kita. Atas dasar tersebut, maka penggunaan devisa perlu dihemat dan diarahkan pada berbagai usaha produktif. Salah satu jalan yang ditempuh oleh pemerintah, adalah dengan pengaturan pembayaran Pajak Penghasilan dalam

tahun berjalan bagi orang pribadi yang bertolak ke luar negeri. Oleh karena itu, bagi setiap orang pribadi yang akan bertolak ke luar negeri diwajibkan terlebih dahulu membayar pajak penghasilan.

Berdasarkan UU No.7 Tahun 1984 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No. 7 tahun 1991 dan terakhir dengan Undang-undang No. 10 Tahun 1994, orang pribadi yang bertolak ke luar negeri, yang tidak dikenakan kewajiban membayar pajak penghasilan adalah para pekerja WNI yang akan bekerja di luar negeri dalam rangka program pengiriman Tenaga Kerja Indonesia dengan persetujuan Menteri Tenaga Kerja.

Undang-undang tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Undang-undang tanggal 28 Mei 1954 no 21, Lembaran Negara 1954 no 69). Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Undang-undang tanggal 28 April 1957 No. 22, Lembaran Negara 1957 no 42), walaupun undang-undang ini lebih mengatur cara penyelesaian perselisihan mengenai hubungan kerja atau syarat-syarat daripada mengatur hubungan kerjanya itu sendiri.

Undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Undang-undang tanggal 23 September 1964 No 12, Lembaran Negara 1964 no 93). Pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang memungut biaya penempatan baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja. Pemerintah menetapkan standar komponen biaya untuk jasa pelayanan tertentu dalam rangka penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Biaya penempatan tenaga kerja secara proporsional merupakan beban dan tanggung jawab pihak pengguna jasa tenaga kerja. Biaya untuk jasa pelayanan yang diberikan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja (PPTK) harus ditetapkan secara pasti dan jelas kegunaannya. Demikian pula dengan biaya penempatan tenaga kerja yang diperlukan oleh pemerintah

Penyelenggaraan program asuransi perlindungan dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan. Setiap tenaga kerja Indonesia peserta program asuransi perlindungan berstatus sebagai tertanggung, dan berhak mendapatkan tanda peserta asuransi yang berlaku sah sebagai polis individu yang diterbitkan oleh perusahaan asuransi.

BAB - V

HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

A. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

1. Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut:⁷⁵

a. Adanya Pekerjaan (*arbeid*).

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

b. Di bawah Perintah/gezag *ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi).

Unsur kedua, yaitu di bawah perintah (*gezag ver houding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga

⁷⁵Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara/LN Tahun 2003 No.39, Tambahan LN.Tahun 2003 No.4279

ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat *subordinasi* (hubungan yang bersifat vertikal).

c. Adanya Upah Tertentu/Loan

Unsur ketiga adalah adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah, hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

d. Waktu (*tijd*) yang Ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang keempat adalah waktu (*tijd*), artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selamanya.

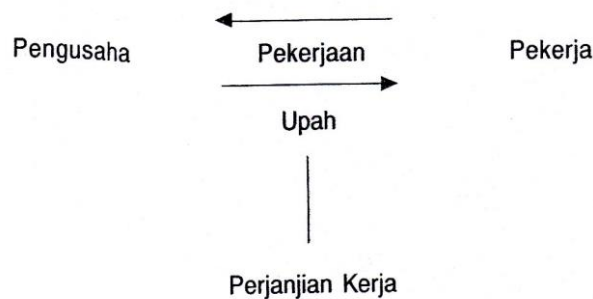
Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharinya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataannya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas

maksimal tersebut.

Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja, harus diberman istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerjaltahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun maka wajib diberikan istirahat/cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh.

Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengertian dan unsur hubungan kerja dapat dilihat dalam Gambar 5.1 berikut ini.



Unsur: arbeid, gezag ver houding, loon, tijd.

Gambar Depanakertrans RI.⁷⁶

⁷⁶Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Peraturan Ketenagakerjaan-Labour Rlation*, (Jakarta: Mei 2015).

2. Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan, dan pemberi kerja.

Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh.

Pembahasan mengenai hubungan industrial tidak dapat terlepas dari fungsi atau peran serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.

Serikat Pekerja/buruh diatur oleh Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh. Munculnya undang-undang ini sebagai hasil reformasi dari hanya diakuinya satu serikat pekerja, yaitu SPSI. Setelah adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja/buruh yang sudah terdaftar kurang lebih ada 60. Ini merupakan jumlah terbanyak bagi suatu negara yang mempunyai serikat pekerja/buruh lebih dari satu di seluruh dunia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu;

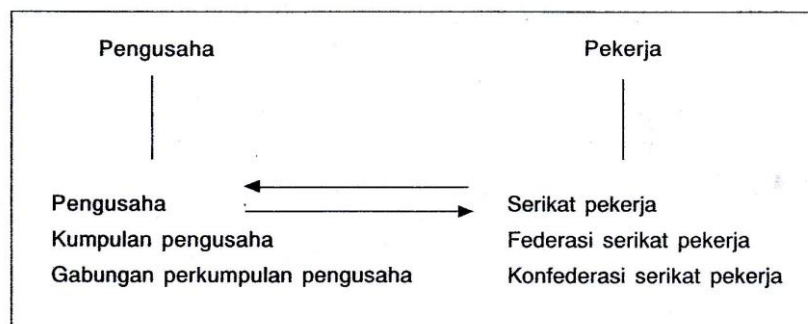
- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan

sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perluasan subjek hukum dalam hubungan kerja dapat dilihat dalam Gambar 5.2 sebagai berikut.



Sumber: Skema perluasan subjek hukum dalam hubungan kerja

3. Objek Hukum dalam Hubungan Kerja

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam

hubungan kerja.

Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada hakikatnya adalah bertentangan.

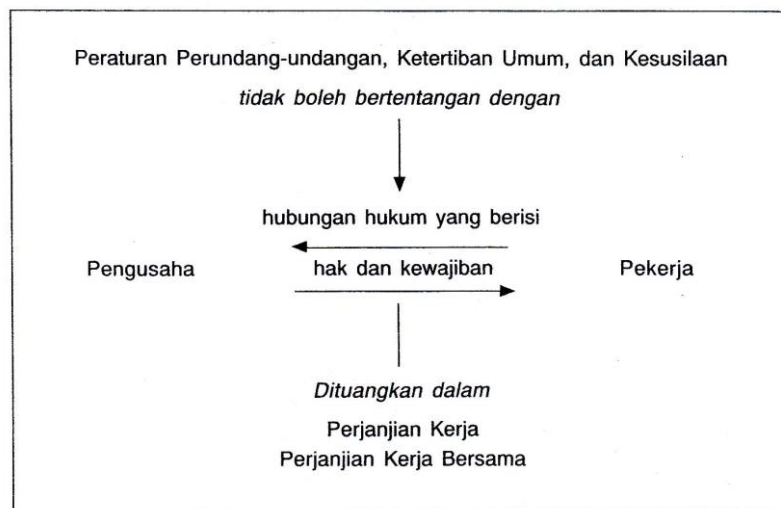
Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah di bawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan. Perjanjian kerja secara teoretis yang membuat adalah buruh dan majikan, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

Apabila di perusahaan itu sudah ada serikat pekerja, maka antara serikat pekerja dan majikan dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) dahulu disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama (selanjutnya disebut dengan KKB). Ketentuan PKB/KKB memuat syarat-syarat kerja yang mencerminkan hak dan kewajiban majikan dan buruh. Pembuatan KKB dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan majikan di luar jam kerja atau diatur sedemikian rupa dibuat di luar kota dengan waktu khusus. Dalam praktik banyak serikat pekerja yang ada di perusahaan mempersulit terbentuknya KKB dengan cepat.

Di Indonesia masih jauh dari kenyataan akan adanya peran serta buruh di dalam upaya peningkatan produktivitas. Buruh sering hanya diletakkan dalam posisi aktor produksi. Keikutsertaan buruh dalam kepemilikan saham seperti di Jepang masih belum dijangkau meskipun sudah terdapat rambu-rambu dari UU No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja dapat

mengupayakan pemilikan saham bagi buruh. Sebagai langkah awal yang baik adalah adanya penerapan pemberian upah buruh yang didasarkan pada gabungan antara produktivitas dan prestasi. Untuk peningkatan peran serta mungkin kita dapat mencontoh teknik-teknik Jepang, misalnya adanya kotak saran yang ditujukan hanya untuk upaya produktivitas atau efisiensi bahan baku yang disertai dengan imbalan tertentu.

Objek hukum dalam hubungan kerja dapat dilihat dalam Gambar 5.3 berikut.



Sumber: Skema objek hukum dalam hubungan kerja

B. Pengertian dan Subjek Hukum Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro⁷⁷, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun

⁷⁷Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, (Jakarta: YTKI, 1999), hal. 14.

melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.

Hubungan industrial disebut juga dengan hubungan perburuhan atau *industrial relations*. Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dari pengertian di atas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni;

- a. Adanya suatu sistem hubungan industrial.
- b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.
- c. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Unsur yang pertama, yaitu adanya suatu sistem hubungan industrial. Sistem ini menunjukkan adanya suatu cara kerja yang saling berkaitan antarkomponen yang ada di dalamnya. Tidak adanya salah satu komponen atau tidak berfungsinya salah satu komponen membawa akibat terganggunya hubungan industrial itu. Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Hubungan hukum adalah suatu hubungan yang dilakukan antara subjek hukum mengenai objek hukum dan membawa akibat hukum. Pengertian akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum. Suatu hubungan hukum memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga kalau dilanggar akan berakibat bahwa orang yang melanggar itu dapat dituntut di muka sidang pengadilan.⁷⁸

Unsur yang kedua adalah adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Ketiga pelaku ini adalah subjek hukum. Unsur yang ketiga adalah adanya proses produksi barang dan/atau jasa. Barang atau jasa merupakan objek hukum dari

⁷⁸ Soedjono Dirdjosisworo, 1983, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali, Jakarta, hal. 129.

hubungan hukum yang telah dilakukan oleh pengusaha dan pekerja.

Hubungan industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim⁷⁹ mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri- ciri tersebut sebagai berikut;

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekadar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Apa yang dikemukakan oleh Abdul Khakim tersebut kiranya masih merupakan cita-cita, mengingat permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia semakin kompleks yang berakhir dengan pekerja menjadi korban.

Subjek hukum dalam hubungan industrial adalah pihak yang terkait dalam hubungan industrial, yaitu buruh, majikan, dan pemerintah. Kedudukan buruh dan majikan adalah dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja yang menjadi inti dari hubungan industrial. Kedudukan pemerintah sebagai pihak yang terkait sangat penting dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, membina, dan mengawasi hubungan industrial. Di samping ketiga pihak itu, masih ada pihak lain yang berkaitan dalam hubungan industrial, yaitu masyarakat.

Keikutsertaannya dalam hubungan industrial merupakan pihak yang muncul akibat adanya hubungan industrial yang positif atau negatif. Akibat dari hubungan industrial yang baik adalah terciptanya kenyamanan dalam proses ekonomi tersedianya lapangan kerja baru akibat tumbuh sehatnya hubungan industrial. Akibat negatif di sisi lain juga dapat menimpa masyarakat apabila hubungan industrial tidak berlangsung dengan baik, muncul perselisihan perburuhan dan dapat mengakibatkan mogok,

⁷⁹Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2003), hal. 50.

demonstrasi yang membawa akibat keresahan pada masyarakat karena lingkungan tidak aman.

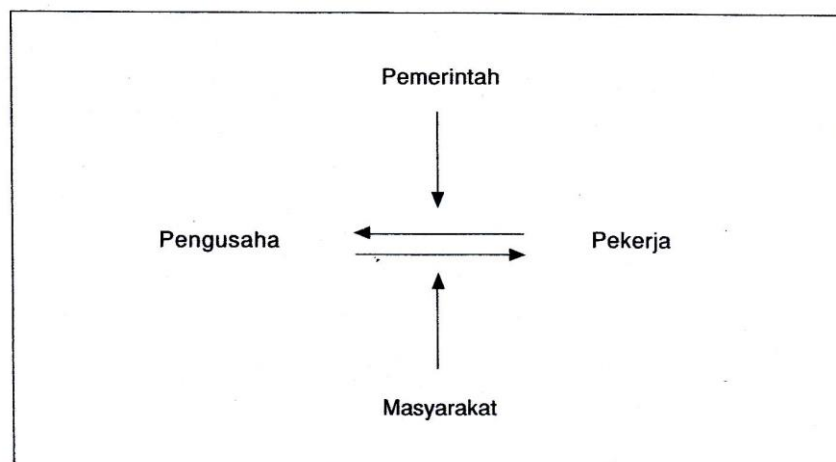
Subjek hukum adalah pendukung hak dan kewajiban. Dalam hubungan industrial, subjek hukum yang pertama adalah pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a d, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Adapun pengertian pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Subjek hukum yang terkait dalam hubungan industrial dapat dilihat pada Gambar 5.4.berikut.

Gambar 5.4.



Sumber: Skema hubungan antarpelaku di dalam hubungan industrial

C. Fungsi dan Sistem Hubungan Industrial

1. Fungsi Hubungan Industrial

Di dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial, yaitu;

- a. Menetapkan kebijakan
- b. Memberikan pelayanan
- c. Melaksanakan pengawasan
- d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Keempat fungsi pemerintah di atas apabila dikaitkan dengan peranan pemerintah berkaitan dengan menjalankan fungsi negara terdiri dari tiga bentuk, yaitu *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah termasuk *bestuur*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah termasuk *politie*. Ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah termasuk *rechtspraak*.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik. Apabila mendasarkan pada ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maka pemerintah harus dapat melaksanakan keempat fungsi itu dengan baik. Fungsi pemerintah itu bersifat kumulatif bukan alternatif. Harus dilaksanakan secara keseluruhan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (2), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya dalam melaksanakan hubungan industrial adalah

- a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya

- b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi
- c. Menyalurkan aspirasi secara demokratis
- d. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan
- e. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Keenam fungsi di atas berbeda perumusannya dari ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3989), yaitu sebagai:

- a. Pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
- b. Wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
- c. Sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis; dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- d. Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
- e. Perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (3), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Fungsi pengusaha dalam melaksanakan Hubungan Industrial, yaitu;

- a. Menciptakan kemitraan
- b. Mengembangkan usaha
- c. Memperluas lapangan kerja
- d. Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Apabila keempat pelaku tersebut melaksanakan fungsi hubungan industrial itu dengan maksimal, dapat diprediksikan

bahwa permasalahan dalam hubungan industrial di Indonesia tidak akan terjadi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cosmas Batubara dalam sidang terbuka pada tanggal 22 Agustus 2002, ditemukan bahwa terdapat keterlibatan jawara dalam proses hubungan industrial jika terjadi perselisihan.

Sebagai contoh, konflik industrial di Tangerang, menurut Batubara, kadang melibatkan jawara jika polisi tidak bisa membubarkan pemogokan. Jawara mampu mengenali buruh dan nonburuh, kemudian memisahkannya. Kepentingan jawara adalah agar buruh tidak dipecat karena buruh itu adalah penyewa be dengbedeng milik tokoh jawara dan buruh juga menjadi konsumen warung milik jawara.⁸⁰

Dari penelitian Batubara di Tangerang, didapat data bahwa pada tahun 2000 terdaftar 1.721 perusahaan. Yang sudah mempunyai Peraturan Perusahaan (PP) baru 271 perusahaan dan yang mempunyai Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) 160 perusahaan. Akibatnya, masih ada 1.290 buruh belum mendapatkan perlindungan melalui peraturan di tempat kerja.

Sejak Presiden BJ Habibie mengeluarkan keputusan presiden (Keppres) untuk meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Buruh Berorganisasi, dan di masa Abdurrahman Wahid diterbitkan Undang-Undang (Undang-Undang) Nomor 21 Tahun 2000, tercatat 14 serikat pekerja di Dinas Tenaga Kerja. Jumlah lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang menangani masalah buruh juga tercatat sebanyak 14 buah.⁸¹

Posisi LSM juga bergerak. Dari upaya memperjuangkan kebebasan berorganisasi, menjadi perjuangan untuk menuntut kenaikan upah dan fasilitas. Cara LSM menuntut kadang menimbulkan ketegangan, khususnya bagi perusahaan yang belum mempunyai PP atau KKB.

⁸⁰Ali, Chidir. *Yurisprudensi Hukum Perburuhan*. Bandung: Tarsito, 1999..

⁸¹Cosmas Batubara, *Hubungan Industrial di Indonesia-Aspek Polirik dari Perubahan Aturan di Tempat Kerja Dekade Sembilan Puluhan dan Awal Dua Ribuan, Disertasi, dalam Kompas*, 23 Agustus 2002.

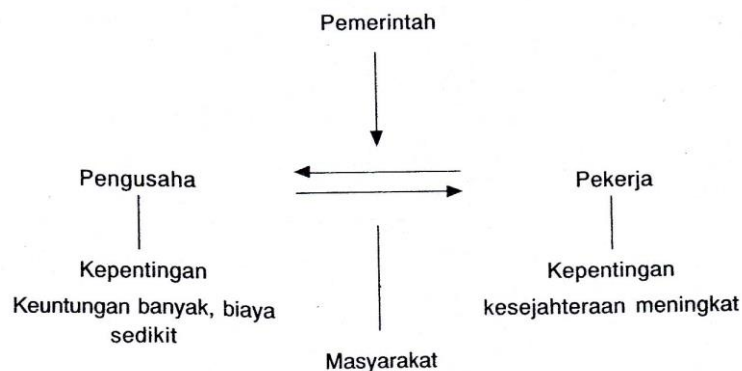
Apabila dikaji lebih jauh sebenarnya fungsi pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial meliputi:

- a. Menjaga kelancaran/peningkatan produksi
- b. Memelihara/menciptakan ketenangan kerja (*industrial peace*)
- c. Mencegah/menghindari pemogokan
- d. Ikut menciptakan serta memelihara stabilitas sosial.

Terhadap hubungan industrial ini pada masa pemerintahan Soeharto pernah diterapkan hubungan industrial Pancasila, yaitu hubungan industrial yang berdasarkan pada sila-sila Pancasila. Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4) menjadi salah satu pilar dari hubungan industrial Pancasila. Sayangnya Ketetapan MPR RI yang mengatur tentang P4 telah dicabut, karena keberadaan P4 banyak yang disalahgunakan yang mengakibatkan P4 dijadikan sebagai kedok bagi pihak-pihak tertentu untuk melakukan penyalahgunaan, pemerasan, dan berbagai penyimpangan Pancasila.

Pada dasarnya di dalam hubungan industrial terdapat dua kepentingan yang berbeda. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 5.5.

Gambar 5.5.



Sumber: Skema dua kepentingan pelaku hubungan industrial yang berlawanan

Antara pengusaha dengan pekerja mempunyai dua kepentingan yang berbanding terbalik. Di satu sisi, pengusaha berkeinginan untuk terus memperoleh keuntungan yang meningkat. Keuntungan itu diperoleh di antaranya dengan menekan biaya produksi. Termasuk di dalamnya upah pekerja.

Di sisi lain, pekerja selalu mempunyai keinginan untuk selalu meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya. Hubungan industrial dikatakan berhasil apabila ada keseimbangan antara penyelarasan kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja. Dengan kata lain, hubungan industrial berhasil jika pengusaha mendapat peningkatan keuntungan dan akibat adanya keuntungan itu pekerja mendapatkan peningkatan kesejahteraan. Lebih lanjut mengenai fungsi masing-masing pelaku dalam hubungan industrial dapat dilihat dalam Gambar 5.6. ini.

Gambar 5.6.



Sumber: Skema fungsi antarpelaku hubungan industrial

2. Sistem Hubungan Industrial

Secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial,⁸² yaitu sebagai berikut.

- a. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (*utility system*).

Pada sistem ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga *utility* buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan *full employment of manpower* Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.

- b. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (*democratic system*).

Mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.

- c. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (*human system*).

Di mana tidak begitu diperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.

- d. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (*life long commitment/life time employment*).

Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin yang tinggi, bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas.

- e. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas.

Muncul atas ide dari Karl Marx di mana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis; dengan kelas

⁸² Sentanoe Kertonegoro, *Op. Cit.*, hlm. 187-221.

buruh (*proletar*). Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh kelas proletar yang lapar yang menuntut keadilan.

Hubungan industrial pada dasarnya dilaksanakan oleh majikan/ pengusaha/pemberi kerja dengan buruh/penerima kerja. Majikan dalam melaksanakan hubungan industri dapat meliputi majikan perorangan, perkumpulan orang, badan hukum atau gabungan atau asosiasi pengusaha. Buruh dalam melaksanakan hubungan industrial juga dapat diartikan serikat pekerja/serikat buruh dan gabungan serikat pekerja. Pelaksanaan hubungan industrial yang baik selalu diawasi oleh pemerintah. Objek dari hubungan industrial tertuang di dalam perjanjian kerja perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama Secara ideal adalah yang tertuang di dalam KKB atau PKB. PKB pada intinya memuat syarat-syarat kerja yang meliputi dua tujuan pokok, yaitu terjadinya peningkatan produktivitas dan terjaminnya kesejahteraan buruh.

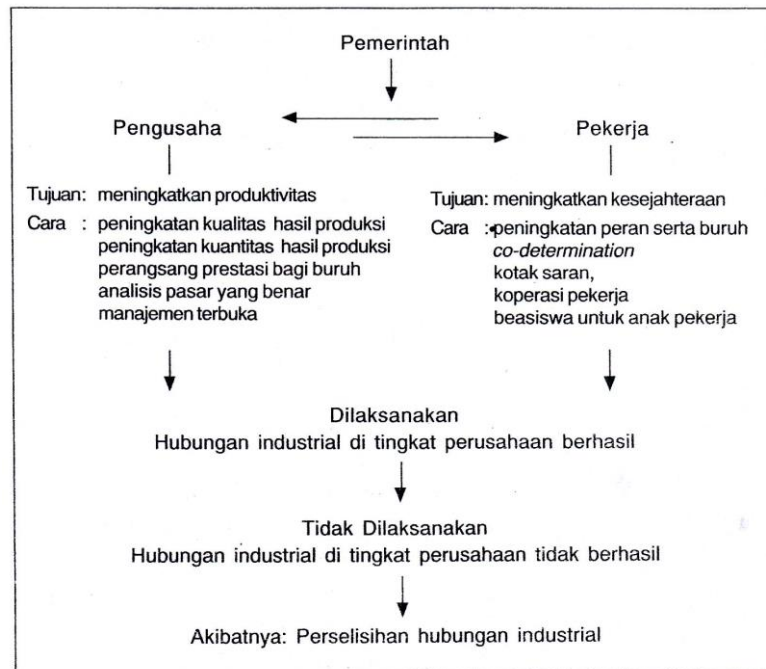
Untuk meningkatkan produktivitas, dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil produksi, diberikannya perangsang prestasi bagi buruh yang berprestasi, terdapatnya analisis pasar yang benar dan diadakannya manajemen terbuka.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dapat dilakukan melalui upaya adanya peningkatan peran bagi buruh, adanya *co-determination*, dibuatnya kotak saran, adanya imbal hasil ke buruh dan adanya keikutsertaan buruh di dalam perusahaan melalui pemilikan saham.

Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan atau pengrusakan barang dan tindak pidana lainnya.

Berhasil tidaknya hubungan industrial di tingkat perusahaan, dapat dilihat pada Gambar 5.7 di halaman sebelah ini.

Gambar 5.7



Sumber: Skema kriteria keberhasilan hubungan industrial di tingkat perusahaan

D. Sarana Hubungan Industrial

Supaya hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan Pasal 103 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial, yaitu:

- Serikat pekerja/serikat buruh
- Organisasi pengusaha
- Lembaga kerja sama bipartit
- Lembaga kerja sama tripartit
- Peraturan perusahaan
- Perjanjian kerja bersama
- Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sarana hubungan industrial diatur di dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 149 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Sarana hubungan industrial yang pertama adalah serikat pekerja/buruh. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok. Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Sarana hubungan industrial yang kedua adalah organisasi pengusaha. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sarana hubungan industrial yang ketiga adalah Lembaga Kerja Sama Bipartit. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri. Sarana yang keempat di atas ditindaklanjuti dengan Kepmenaker No: KEP. 255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 KEP. 255/MEN/2003, disebutkan bahwa lembaga kerja sama bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri atas pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Adapun fungsi LKS Bipartit disebutkan dalam Pasal 2 KEP. 255/MEN/2003, adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh pada tingkat perusahaan; dan sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja/ buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan kerja.

Sarana hubungan industrial yang keempat adalah Lembaga Kerja Sama Tripartit. Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri atas Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan Lembaga Kerja sama sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Keanggotaan Lembaga kerja sama Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Sarana hubungan industrial yang kelima adalah Peraturan Perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/ serikat buruh. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum

terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- c. Syarat kerja
- d. Tata tertib perusahaan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya. Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, pengusaha wajib melayani. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima

oleh pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Sarana hubungan industrial yang ketujuh adalah perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.

Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3). Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat

pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1(satu) serikat pekerja, serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi, sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota. Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) diselenggarakan oleh; panitia yang terdiri atas wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud

dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1(satu) tahun.

Berdasarkan ketentuan Pasal 124 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/ buruh
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh. Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan

pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/ serikat buruh. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119. Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah terakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.

Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbarui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satu pun serikat pekerja/ serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaruan perjanjian kerja

bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3). Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja, buruh. Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (*merger*) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (*merger*) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut. Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri.

Sarana hubungan industrial yang kedelapan adalah peraturan perundang-undangan. Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Sarana hubungan industrial yang kesembilan adalah Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam

hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dengan undang-undang.

Pada kesimpulan hubungan industrial ini terhadap dalam perwujudan pengaturannya masih terbatas pada pekerja di sektor formal. Masih belum menyentuh sektor informal. Selain itu regulasi yang mendukung manajemen terbuka sangat dibutuhkan oleh pekerja. Keadaan ini harus secepatnya diadakan perubahan. Secepatnya pasca reformasi ini pemerintah harus segera memikirkan dan menerapkannya dalam bentuk terciptanya regulasi bagi pekerja informal dan manajemen terbuka.

Hak dan kewajiban para pihak dalam Perjanjian Kerja terhadap subjek dari perjanjian kerja adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang di buatnya. Hak dan kewajiban subjek kerja, dimana hak merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang di peroleh oleh subjek kerja (pengusaha dan pekerja). sedangkan kewajiban adalah para pihak , disebut prestasi.

Istilah hubungan kerja;

- a. *Determination*, putusan hubungan kerja karena selesai atau berakhirnya kontrak kerja
- b. *Dismissal*, putusan hubungan kerja karena tindakan indisipliner
- c. *Redudancy*, pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan perkembangan teknologi
- d. *Retrechment*, pemutusan hubungan kerja yang berkaitan dengan masalah ekonomi
- e. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Hubungan kerja putus demi hukum yang terjadi dalam hal hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu. Apabila hubungan kerja berlangsung sampai waktu yang diperjanjikan, maka hubungan kerja akan berakhir demi hukum dengan lewatnya waktu tersebut.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Jangka waktu tertentu perjanjian kerja, misalnya adalah 1(satu) tahun atau 10 (sepuluh) bulan, sesudah 1(satu) tahun atau 10(sepuluh) bulan perjanjian dimaksud otomatis berakhir. Demikian pula selesainya suatu pekerjaan dalam perjanjian kerja merupakan berakhirnya suatu pekerjaan mengakhiri lamanya perjanjian kerja secara otomatis.

Dalam hal hubungan kerja berakhir demi hukum, dimaksudkan bahwa hubungan kerja tersebut akan berakhir dengan sendirinya dan untuk itu tidak perlu ada perbuatan hukum tertentu, misalnya harus membayar pesangon. Kecuali jika pengusaha atau buruh/pekerja mengakhiri hubungan kerja kontrak sebelum masa kontrak berakhir, maka mereka harus membayar sisa kontrak kepada buruh/pekerja atau kepada pengusaha. Dalam hal alasan pemutusan hubungan terhadap buruh/pekerja kerja yang dilakukan oleh pengusaha berdasarkan alasan pencurian atau penggelapan milik perusahaan, maka ia tidak berhak terhadap sisa kontrak dimaksud.

E. Hubungan Kerja yang Diputuskan oleh Buruh/Pekerja Hal Ini Terjadi Melalui Pengunduran Diri Pekerja

Berbeda dengan hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha ataupun yang diputuskan oleh pengadilan. Pekerja berhak untuk mempunyai hak untuk pesangon dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan atau berdasarkan putusan pengadilan setelah memeriksa perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Disini pemutusan kerja oleh pihak buruh atau pekerja benar-benar merupakan awal berakhirnya sumber nafkah bagi pekerja, namun tidak lama lagi atau sudah ada dalam bayangan pekerja atau buruh mengetahui bahwa pekerja baru sudah di tangan. Karena itu buruh atau pekerja tidak berhak mendapatkan pesangon, akan berhak atas uang penghargaan masa kerja sesuai masa kerjanya.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha karena dianggap Mengundurkan Diri

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan bahwa pekerja dianggap mengundurkan diri. Disini pekerja dianggap mengundurkan diri, jika pekerja telah

mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis, dan pekerja tersebut telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut. Dalam hal pekerja dianggap mengundurkan diri tersebut, maka ia berhak atas uang penghargaan masa kerja dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Hubungan Kerja yang Diputuskan oleh Pengusaha

Dalam hal ini ada alasan tertentu yang menyebabkan pengusaha memutuskan hubungan kerja tersebut, misalnya pekerja melakukan kesalahan berat atau bahkan mungkin kesalahan ringan, tanpa kesalahan.

Berbeda dengan berakhir hubungan kerja yang diputuskan oleh pekerja atau buruh yang dikategorikan sebagai pengunduran diri dimana pekerja atau buruh hanya mendapatkan uang penghargaan masa kerja. Pekerja disini berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Di sini memutuskan hubungan kerja oleh pihak pengusaha benar-benar merupakan awal berakhirnya sumber nafkah bagi pekerja, karena itu ia berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai masa kerjanya. Uang pesangon di sini dimaksudkan sekedar untuk biaya penyambung hidupnya selama pekerja belum mendapatkan pekerjaan yang baru.

Besarnya pesangon serta hak-hak lainnya ditentukan ditentukan oleh kedua belah pihak berdasarkan hasil perundingan secara musyawarah untuk mufakat. Berat ringan kesalahan pekerjaan menentukan besar kecilnya pesangon yang diterima pekerja atau buruh. Bahkan keabsahan suatu pemutusan hubungan kerja di sini ditentukan oleh hasil pemufakatan antara para pihak tanpa campur tangan pihak ketiga.

3. Hubungan kerja yang Diputus oleh Pengadilan

Terutama terjadi sehubungan dengan adanya alasan kerja tidak dapat berlangsung terus. Sedangkan para pihak

buruh/pekerja bersikeras tidak mau diakhiri hubungan kerjanya, atau masih terjadi perbedaan pendapat tentang besarnya pesangon yang seharusnya dibayarkan oleh pengusaha. Dalam hal ini harus diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial menyangkut dapat atau tidak dapatnya pesangon, besar kecilnya pesangon serta hak-hak lainnya, dan keabsahan pemutusan hubungan kerja.

BAB - VI

PERJANJIAN KERJA BURUH

A. Perjanjian Kerja Ketenagakerjaan

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam upaya mensejahterakan masyarakat.

Mensejahterakan masyarakat dalam arti seluas-luasnya merupakan upaya berkelanjutan dalam proses kearah terwujudnya seperti; kehidupan masyarakat yang maju dan kreatif, menghargai pluralisme dan mantapnya tatanan sosial politik yang demokratis serta terciptanya struktur sosial ekonomi yang berkeadilan.

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.

Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Peraturan Perundang-undangan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2), Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan.

Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Apabila kita kaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 itu mengadopsi ketentuan Pasal 1320 BW. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW.

3. Unsur-unsur Perjanjian

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

- a. Adanya sepakat
- b. Kecakapan berbuat hukum
- c. Hal tertentu
- d. Kausa yang dibenarkan/sebab halal

Syarat pertama, Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah buruh dan majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya *dwang*, *dwaling*, dan *bedrog* (penipuan, paksaan, dan kekhilafan).

Kenyataannya dalam hubungan kerja buruh terutama yang *unskilled labour* tidak secara mutlak menentukan kehendaknya. Hal ini terjadi karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk kompensasi di dalam melakukan hubungan kerja. Buruh tidak mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya apabila ia tidak mempunyai *skills* yang memadai.⁸³

Prof. Subekti, S.H. menyebutkan sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.⁸⁴

Saat terjadinya sepakat tidak diterangkan dalam BW. **Hofmann** menyatakan perlu pernyataan kehendak

⁸³Anwar Budiman, Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja: Mekanisme Perjanjian Kerja pada Perusahaan Sektor Otomotif di Indonesia. Disertasi, Program Doktor Hukum Program Pascasarjana Universitas Krisnadwipayana Jakarta, 2018. hal. 138.

⁸⁴ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1987), hal. 17.

(*wisverklaring*) dari kedua belah pihak.⁸⁵ Kehendak dinyatakan cacat apabila terdapat kekhilafan, paksaan, dan penipuan pada saat terjadinya sepakat.

Syarat kedua, dari sahnya perjanjian adalah adanya kecakapan bertindak. Hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas). Untuk orang muda dan anak-anak dapat atau boleh bekerja asalkan tidak di tempat yang dapat membahayakan jiwanya. Kenyataannya, karena alasan ekonomi, banyak anak-anak dan orang muda yang bekerja dan mungkin tempat kerjanya dapat membahayakan jiwanya.

Ketentuan Pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.⁸⁶

Onbekwaamheid dapat dianggap sebagai suatu cacat kehendak (*wilsgebrek*), tetapi dasarnya bukan suatu keadaan yang abnormal seperti pada paksaan, kesesatan, dan penipuan (*dwang, dwaling, bedrog*), akan tetapi berdasarkan undang-undang sendiri yang karena beberapa hal tidak memberikan, kekuatan yang normal kepada kehendak beberapa orang tertentu.⁸⁷

Batasan yang diberikan undang-undang terdapat dalam ketentuan Pasa 1330 BW, yaitu tidak cakap untuk membuat persetujuan-persetujuan;

- a. Orang yang belum dewasa
- b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- c. Orang-orang perempuan.

Ketentuan Pasal 1330 BW untuk sekarang tidak berlaku semuanya karena sejak adanya Undang-Undang No. 1 Tahun

⁸⁵ Subekti, *Ibid.*, hal. 55.

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ Soetojo Prawirohamidjojo, *Hukum Perikatan*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1984), hal. 146.

1974 tentang Perkawinan (LP Tahun 1974 No.1, TLN No. 3019). Berdasarkan ketentuan Pasal 31 ayat (1) yaitu hak dan kewajiban istri adalah seimbang dengan hak dan kewajiban suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat.

Selanjutnya ketentuan Pasal 31 ayat (2) UUP, yaitu masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum. Dengan demikian apabila seorang wanita dewasa yang kemudian kawin, tidak akan berakibat ia akan kehilangan status kedewasaannya.

Di bidang hukum ketenagakerjaan, seseorang dikatakan dewasa apabila ia telah berumur 18 tahun. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja (LN Tahun 1999 No. 56), yaitu usia minimum yang telah ditetapkan ialah tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak, tidak boleh kurang dari 15 tahun.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1), yaitu usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan di mana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang muda tidak boleh kurang dari 18 tahun. Berdasarkan ketentuan di atas maka seseorang dapat bekerja apabila usianya telah 18 tahun dan apabila terpaksa maka usia minimumnya adalah 15 tahun.

Syarat ketiga adalah adanya hal tertentu, maksudnya, semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaannya jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan.

Syarat keempat adalah adanya *causa* yang diperbolehkan. Subekti menyebutnya sebagai sebab yang halal. Soetoyo menyebutnya sebagai *causa* yang diperbolehkan dengan alasan istilah halal lebih mengarah kepada agama. *Causa* yang diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Keempat syarat, tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemampuan kecakapan dan kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian pada hukum perdata disebut syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan hal itu harus halal disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Kalau syarat objektif tidak dipenuhi oleh syarat subjektif, maka akibat dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga orang tua/wali atau pengampun bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai ketentuan hukum belum dibatalkan oleh hakim.⁸⁸

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 53 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil. Berdasarkan ketentuan Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

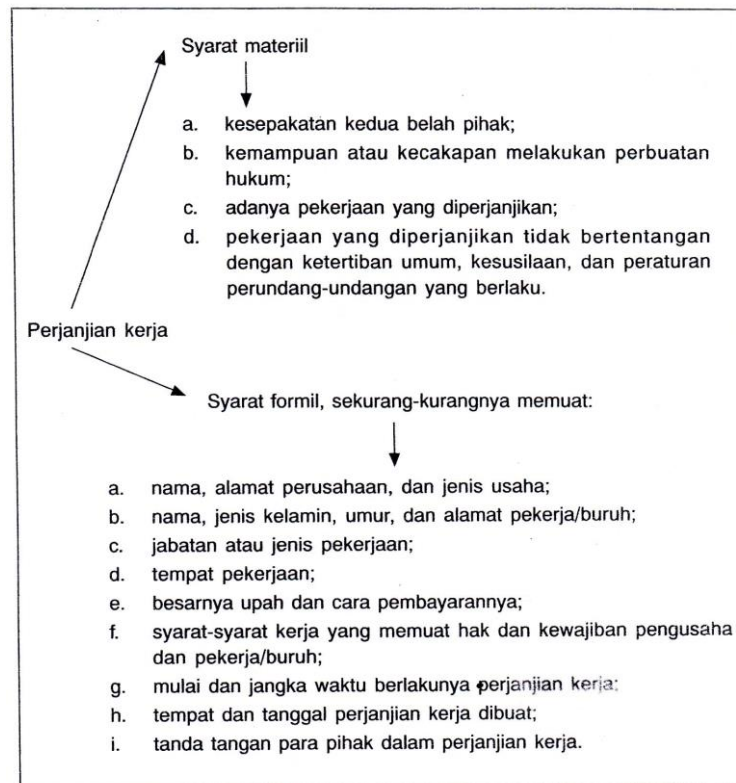
- a. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

⁸⁸ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, (Jakarta: Grafindo Persada, 2003), hlm. 43.

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
 - 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
 - 4) Tempat pekerjaan
 - 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
 - 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- b. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Selain itu, masih terdapat beberapa ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 55 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Syarat perjanjian kerja dapat dilihat dalam Gambar 6.1. halaman berikut.

Gambar 6.1.



Sumber: Skema syarat perjanjian kerja

B. Jenis Perjanjian Kerja Ketenagakerjaan-Buruh

Tuntutan hubungan kerja dengan sistem kontrak kerja merupakan salah satu tuntutan investor asing yang akan menanamkan sahamnya di Indonesia. Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih meningkatkan daya saing dirasakan oleh majikan dalam melakukan perdagangan internasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap.

Di dalam melakukan hubungan kerja antara pengusaha atau majikan dengan pekerja atau buruh, pengusaha lebih senang memilih pekerja dengan status kontrak kerja daripada pekerja tetap. Hubungan kerja yang didasarkan pada sistem kontrak kerja lebih efisien dibandingkan dengan menggunakan pekerja tetap. Hubungan kerja yang tidak dibatasi pada jangka waktu, yaitu pekerja tetap cenderung tidak efisien.⁸⁹

Anggapan pengusaha atau majikan menggunakan pekerja tetap, tidak efisien, karena harus memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Misalnya beberapa ketentuan dari peraturan yang mengatur mengenai upah, kesejahteraan, kenaikan upah berkala, tunjangan sosialnya, hari istirahat atau cuti, dan tidak mudah untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak apabila di kemudian hari ternyata pekerja malas.

Hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja lebih efisien, karena majikan dapat dengan sekehendak hati membuat atau menetapkan syarat-syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja. Misalnya, disepakati hubungan kerja akan berlangsung selama dua tahun dengan upah tertentu untuk jenis pekerjaan yang diberikan oleh majikan. Di dalam kontrak kerja itu dapat juga ditetapkan hal-hal yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan dan hari istirahat.

Tunjangan sosial atau kesejahteraan misalnya dapat disepakati, untuk masa satu tahun akan mendapat tunjangan kesehatan sebesar x rupiah. Tunjangan yang lainnya, misalnya terdapat tunjangan transpor, tunjangan makan, tunjangan rekreasi, tunjangan pendidikan, atau tunjangan lainnya yang telah disepakati. Adapun penetapan hari istirahat dapat disepakati tidak mengikuti hari libur nasional karena dirasa merugikan dan ada kecenderungan untuk mengikuti hari libur internasional yang jumlah hari liburnya jauh lebih sedikit.

Pertanyaan yang muncul kemudian apakah dapat suatu kontrak kerja dibuat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku? Memang suatu kontrak kerja yang pada

⁸⁹Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-II*, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, Tahun 2005.

hakikatnya adalah suatu perjanjian apabila isinya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka akibat hukumnya adalah kontrak kerja itu batal demi hukum. Kontrak kerja itu dianggap tidak pernah ada dan tidak mempunyai akibat hukum apa pun. Kenyataannya pekerja yang melakukan hubungan kerja didasarkan pada kontrak kerja, apabila isi kontrak kerja itu bertentangan dengan hukum, mereka tidak ribut, atau tidak mempersalahkan kontrak kerjanya di pengadilan. Hal ini disebabkan oleh pekerja butuh pekerjaan, dan menyadari mencari pekerjaan sekarang amatlah susah. Apabila mereka bekerja dengan sistem di atas yang jelas jelas merugikan pekerja mereka menganggap bukan masalah dan mereka pun mensyukurinya.

Adanya sistem kontrak kerja ini juga lebih mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat. Dapat diterapkan atau disepakati adanya insentif atau bonus yang dikaitkan dengan kinerja pekerja. Apabila pekerja dinilai berprestasi, akan mendapatkan bonus atau insentif yang lebih besar. Pemberian insentif atau bonus bervariasi tergantung dari pengusaha atau majikannya. Dapat diterapkan tiap bulan, tiap tiga bulan, atau tiap satu tahun.

Sistem tersebut membawa dampak yang kurang baik di dalam penerapan sistem kontrak kerja karena lamanya kontrak kerja relatif dapat dilakukan dalam jangka pendek. Misalnya kontrak kerja untuk satu bulan pertama, apabila lolos seleksi dapat diperpanjang menjadi kontrak kerja untuk masa kerja tiga bulan. Apabila lolos seleksi dapat diperpanjang menjadi kontrak kerja untuk enam bulan dan selanjutnya dapat diterapkan untuk masa kontrak kerja satu tahun. Begitu seterusnya dapat diterapkan untuk masa kontrak kerja satu setengah tahun dan masa kontrak kerja dua tahun.

Penilaian lolos atau tidak lolos untuk menempuh masa kontrak kerja berikutnya tergantung pada majikan. Hal ini sebenarnya membawa keresahan pada diri pekerja. Keresahan akan kehilangan pekerjaan yang berakibat dapat terputusnya sumber penghasilan bagi biaya hidup diri dan keluarganya.

Perpanjangan masa kontrak kerja yang berjenjang itu dapat pula dimanfaatkan oleh majikan untuk menyeleksi pekerja wanitanya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi. Misalnya, untuk pekerja wanita yang telah kawin dan menandatangani kontrak

kerja satu bulan, dia dinyatakan lolos untuk masa kerja tiga bulan berikutnya.

Bahkan ironisnya karena alasan adanya tuntutan era globalisasi, ada perusahaan yang mengubah sistem kerjanya dari status pekerja tetap menjadi sistem kontrak kerja. Hal ini tentu mengakibatkan gejolak, yaitu adanya pemogokan dan keresahan atau ketidaktenangan bekerja. Akibatnya, dapat muncul perselisihan perburuhan. Sebagai contoh, PT Maspion yang mempekerjakan buruh *outsourcing* yang pada hakikatnya merupakan tenaga kontrak.⁹⁰

Selanjutnya jenis perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dibedakan dalam perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu lebih lanjut diatur dalam ketentuan Pasal 57-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu;

⁹⁰ "Outsourcing di PT Maspion", *Kompas* 28 Juni 2002.

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1(satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Berakhirnya perjanjian kerja karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan

d. Besarnya upah.

Selain itu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenal bentuk perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Kegiatan ini sering disebut *outsourcing*. Definisi mengenai *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).⁹¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Masih terdapat syarat lainnya yang harus dipenuhi. Berdasarkan ketentuan Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurangkurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis

⁹¹ Candra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2004), hal. 2.

antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Terhadap *outsourcing* ini ada larangan yang didasarkan pada ketentuan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

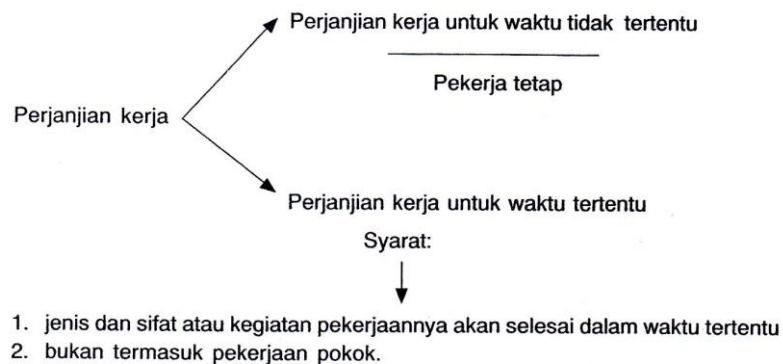
- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak

sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

Selain itu, masih terdapat syarat tambahan, yaitu penyedia jasa pekerja, buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf c serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antarz pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjad: hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat diketahui tentang jenis perjanjian kerja dalam Gambar 6.2 ini.

Gambar 6.2



Sumber: Skema jenis perjanjian kerja

C. Perlindungan Melalui Perjanjian Kerja

Perwujudan Jaminan Perlindungan terhadap tenaga kerja ditetapkan melalui perjanjian kerja yang ditandatangani oleh tenaga kerja dan pihak pengguna melalui program dan sistem Asuransi Perlindungan terhadap berbagai risiko serta bantuan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami permasalahan. Perjanjian-perjanjian kerja tersebut meliputi:

- 1 Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan pengguna tenaga kerja
- 2 Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan tenaga kerja
3. Perjanjian perburuhan secara tertulis antara pengguna dan tenaga kerja
- 4 Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan tenaga kerja mulai dari keberangkatan dari daerah asal, selama bekerja, sampai dengan kembali atau di daerah asal.

Menurut kepustakaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja di sini ialah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/ buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Menurut penulis perjanjian kerja ialah suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah. Dasar penulis mengenai hukum perjanjian kerja ini bersumber pada Titel 7A dari Buku Kitab Undang-undang Hukum Perdata, karena titel tersebut berlaku terhadap sebagian besar rakyat Indonesia, dan terhadap lain-lain hal yang bersangkutan dengan perjanjian kerja, ketentuan-ketentuan yang lain dipandang sebagai pedoman. Memang benar bahwa Titel 7A Buku ketiga Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat dengan KUHPer) sehubungan dengan perkembangan zaman, terlebih-lebih dewasa ini, sudah banyak yang tak sesuai lagi, namun sebagai pedoman bagi pelaksanaan perjanjian kerja kiranya masih mempunyai arti penting.

Dalam penulisan ini, penulis tidak akan mempersoalkan tentang berlakunya Titel 7A Buku III KUHPa sewaktu KUHPer yang dibuat di negeri Belanda dan sejak tahun 1927 berlaku di Indonesia, namun yang ingin penulis tinjau ialah tentang seberapa jauh titel itu mempengaruhi terciptanya perjanjian kerja di Indonesia dewasa ini. Sekarang ini sudah ada beberapa peraturan / perundangan tentang perjanjian kerja:

- 1) Undang-undang tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Undang-undang tanggal 28 Mei 1954 no 21, Lembaran Negara 1954 no 69).
- 2) Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Undang-undang tanggal 28 April 1957 no. 22, Lembaran Negara 1957 no 42), walaupun undang-undang ini lebih mengatur cara penyelesaian perselisihan mengenai hubungan kerja atau syarat-syarat daripada mengatur hubungan kerjanya itu sendiri.
- 3) Undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Undang-undang tanggal 23 September 1964 no 12, Lembaran Negara 1964 no 93).

Semua peraturan perundang-undangan tersebut di atas merupakan sumber Hukum Formil Hukum Perburuhan di bidang perjanjian kerja di Indonesia. Dalam meninjau perjanjian kerja yang ada di Indonesia ini, Titel 7A Buku III KUHPa dapat digunakan sebagai dasar dan dilengkapi dengan peraturan perundang-undangan tersebut di atas. Untuk terlaksananya suatu perjanjian kerja, seperti perjanjian-perjanjian lainnya, dibutuhkan syarat-syarat tertentu. Menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1601 yaitu:

“Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh /pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.”

Dengan adanya rumusan yang demikian ini, maka kiranya perlu dibedakan antara pengertian perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan. Perjanjian kerja bersifat individual, sedangkan perjanjian perburuhan bersifat kelompok atau kolektif. Dalam memperjuangkan kepentingan/ kesejahteraan buruh, undang-undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada Serikat Buruh untuk mengadakan suatu perjanjian perburuhan. Adapun yang diartikan dengan perjanjian perburuhan ialah seperti ketentuan Pasal 4 UU No 21 Tahun 1951;

Perjanjian Perburuhan ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat

buruh yang terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata berisi tentang syarat-syarat yang harus diperhatikan dengan perjanjian kerja.

Dari batasan pengertian tentang perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan tersebut, maka dapatlah ditarik kesimpulan:

- 1) Perjanjian kerja itu diadakan oleh seorang buruh dengan pihak majikan. Jadi bersifat individual. Sedangkan perjanjian perburuhan, ialah suatu perjanjian yang diadakan oleh Serikat Buruh atau serikat-serikat buruh dengan majikan-majikan atau perkumpulan majikan;
- 2) Perjanjian kerja itu dapat diadakan sewaktu-waktu tanpa adanya serikat buruh. Jadi oleh buruh secara perseorangan dengan majikan. Sedangkan perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat buruh di dalam suatu perusahaan tempat para buruh itu bekerja dan menjadi anggotanya;
- 3) Perjanjian kerja harus merupakan penjabaran perjanjian perburuhan, dalam arti perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan;
- 4) Isi perjanjian kerja ialah hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan isi perjanjian perburuhan ialah hak dan kewajiban tentang syarat-syarat kerja.

Dalam hal diadakannya perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, maka perjanjian kerja itu harus berisi syarat-syarat, antara lain:

- 1) Harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan;
- 2) Waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 3) Upah buruh yang berupa uang yang diberikan tiap bulan;
- 4) Saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan, kalau perlu di luar Indonesia, serta lamanya waktu istirahat;

- 5) Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak buruh.

Biasanya perjanjian kerja itu, untuk macam pekerjaan yang sifatnya sederhana, diadakan secara lisan. Sedangkan untuk buruh yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut, maka buruh itu tetap berhak atas upah.

Pemerintah dapat menghentikan pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja apabila di dalam pelaksanaannya ternyata: tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 143, atau tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 147. Penghentian pelaksanaan penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja dapat mengakibatkan dicabutnya izin penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja.

Penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja dapat menetapkan standar dan/atau persyaratan kualifikasi bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan ditempati. Persyaratan jabatan adalah kualifikasi yang perlu dimiliki oleh tenaga kerja untuk menduduki suatu jabatan antara lain syarat pendidikan, keterampilan, keahlian, fisik, minat, pengetahuan, dan pengalaman kerja.

Penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar wilayah Indonesia harus memiliki rencana penempatan tenaga kerja (RPTK) yang disahkan oleh Menteri. Kewajiban memiliki RPTK adalah merupakan tambahan persyaratan khusus bagi penempatan tenaga kerja ke luar wilayah Indonesia. Rencana penempatan tenaga kerja sekurang-kurangnya memuat keterangan tentang: negara tujuan; jumlah tenaga kerja yang akan ditempatkan; jenis jabatan; dan kualifikasi keterampilan dan keahlian.

Ketentuan mengenai persyaratan, tatacara perizinan, hak, kewajiban, dan pelaporan penyelenggara (oleh masyarakat), serta persyaratan tenaga kerja dalam pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam dan/atau di luar wilayah Indonesia, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

RUU Perlindungan Ketenagakerjaan (“RUUPK”) mengatur perlindungan TKI dalam Pasal 39 s.d. Pasal 51. Dalam rangka penempatan tenaga kerja ke luar negeri diperlukan informasi secara lengkap dan benar yang ditetapkan dalam suatu sistem yang meliputi: pengumpulan dan penyusunan informasi; penyediaan informasi; penyebaran informasi; dan cara memperoleh informasi. Ketentuan mengenai sistem informasi diatur dengan Keputusan Menteri. Tenaga kerja yang bekerja ke luar negeri wajib diberikan perlindungan sejak pra pemberangkatan, selama penempatan, sampai purna penempatan. Perlindungan dituangkan dalam suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis yang meliputi :

- 1) Perjanjian kerjasama penempatan antara pelaksana penempatan dengan pemberi kerja atau pihak lain atau prinsipal yang mewakili;
- 2) Perjanjian penempatan antara pelaksana penempatan dengan tenaga kerja;
- 3) Perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf c juga harus ditanda tangani oleh pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja bertanggungjawab atas pemenuhan pelaksanaan perjanjian kerja. Standar isi perjanjian dan prosedur pembuatan perjanjian diatur dengan Keputusan Menteri. Perjanjian Kerjasama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara perusahaan jasa TKI dengan mitra usaha atau pengguna mengenai penempatan tenaga kerja, yang mengatur tentang jangka waktu pemenuhan permintaan, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Sedangkan yang dimaksud dengan Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan dengan TKI yang memuat RPTKI ke luar negeri, guna menjamin kepastian penempatan TKI oleh pelaksana penempatan tenaga kerja. Perjanjian kerja, adalah perjanjian tertulis antara tenaga kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perlindungan tenaga kerja merupakan tanggungjawab pemerintah, pelaksana penempatan tenaga kerja, dan pihak yang

terkait baik di dalam maupun di luar negeri. Pemerintah wajib memberikan perlindungan bagi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri. Ketentuan yang cukup penting adalah Pasal 44 yang menyatakan, bahwa setiap tenaga kerja berhak menyampaikan keluhan dan permasalahan yang berkaitan dengan penempatannya tenaga kerja yang bersangkutan kepada pemerintah dan/atau lembaga swasta untuk mendapatkan penyelesaian, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk menindak para pelaku penempatan tenaga kerja yang bekerja/berusaha secara ilegal.

Pemerintah dan lembaga swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 RUUPK wajib memiliki unit pelayanan pengaduan dan penyelesaian masalah tenaga kerja, serta menetapkan mekanisme penyelesaian masalah baik di dalam maupun di luar negeri lembaga perwakilan yang bersangkutan. Unit pelayanan pemerintah berwenang melakukan penyelidikan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja. Ketentuan mengenai tata cara pembentukan unit pelayanan diatur dengan Keputusan Menteri. Dalam hal pengurusan permasalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 tidak mencapai penyelesaian, maka pihak yang berkepentingan dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri. Pihak berkepentingan, meliputi tenaga kerja atau pelaksana penempatan buruh.

Pada Perwakilan Republik Indonesia di negara-negara tujuan penempatan tenaga kerja, Pemerintah menetapkan Atase Ketenagakerjaan. Dalam hal di Perwakilan Republik Indonesia belum ada Atase Ketenagakerjaan, pemerintah membentuk **Tim** yang keanggotaannya meliputi unsur pejabat Departemen Luar Negeri, instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang imigrasi. Pembentukan tim diatur dengan Keputusan Presiden. Tim yang dibentuk oleh Perwakilan Republik Indonesia berstatus sebagai Tim Nasional yang bertindak secara terpadu dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Perwakilan RI setempat.

Pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang memungut biaya penempatan baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja. Pemerintah menetapkan

standar komponen biaya untuk jasa pelayanan tertentu dalam rangka penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Biaya penempatan tenaga kerja secara proporsional merupakan beban dan tanggung jawab pihak pengguna jasa tenaga kerja. Biaya untuk jasa pelayanan yang diberikan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja (PPTK) harus ditetapkan secara pasti dan jelas kegunaannya. Demikian pula dengan biaya penempatan tenaga kerja yang diperlukan oleh pemerintah. Besarnya standar komponen biaya sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan oleh Menteri setelah berkonsultasi dengan unsur organisasi pengusaha dan pekerja. Setiap tenaga kerja yang memenuhi persyaratan untuk bekerja ke luar negeri dapat memperoleh bantuan kredit bank.

Berdasarkan pemahaman perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan:

1. Adanya Pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

2. Adanya Unsur di Bawah Perintah

Dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, yaitu atasan. Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsure “di bawah perintah” ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsure tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

3. Adanya Upah Tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

4. Adanya Waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah majikan, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

Dalam prakteknya bentuk perjanjian di kenal dengan 2 (dua) macam :

1. Tertulis

Di peruntuk perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu

atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis, agar adanya kepastian hukum

2. Tidak tertulis

bahwa perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Hubungan Kerja sebelumnya, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan dan perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat-syarat dan tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin 1 dan 4 yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

Bentuk Perjanjian Kerja Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1320, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan: perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.. Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan. Lebih lanjut pada Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur, perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja
- 9) Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Terhadap kesimpulan dalam hubungan kerja seharusnya dibuat atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Sayangnya keadaan itu masih jauh dari kita, khususnya mengenai pekerja yang *unskilllabour*. Ketentuan mengenai *outsourcing* perlu dikaji kembali. Perlu adanya reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya di bidang hubungan kerja.

D. Sistem Pengaturan *Outsourcing* Ketenagakerjaan/Perburuhan di Indonesia

1. Pengaturan *Outsourcing*

Pengaturan jenis pekerjaan temporer melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan perusahaan “*outsourcing*”.

Pengaturan sistem *outsourcing* dan PKWT pada perusahaan swasta di Indonesia, baik perusahaan swasta Nasional maupun perusahaan swasta asing apalagi perusahaan lokal telah melanggar hak-hak hakiki kaum buruh di Indonesia.

Praktek pengaturan sistem *outsourcing* dan PKWT pada perusahaan swasta Nasional dan perusahaan asing di Indonesia

mudah dijumpai pada sektor usaha misalnya; perhubungan, perbankan, garmen dan tekstil, makanan minuman, otomotif, terutama sektor pertambangan minyak dan sektor gas bumi (migas), termasuk sektor usaha lokal, apalagi sektor informal lainnya.

Pengguna jasa penyedia tenaga kerja di Indonesia menjadi tren dalam persaingan bisnis semakin kompetitif. Pengusaha saling bersaing untuk mencari keuntungan maksimal dengan pengeluaran seminimal mungkin.

Terhadap pandangan pengusaha, penggunaan jasa outsourcing dapat mudah dan percepat menerima tenaga kerja sesuai keperluan pengusaha, termasuk dapat mempermudah sewaktu-waktu hendak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Negara harus tampil ambil kebijakan untuk memberikan perlindungan hukum kaum buruh atas perbuatan tidak manusiawi terhadap kaum buruh yang benar-benar telah bertentangan esensi negara RI (Pancasila dan Konstitusi tertulis Indonesia). Meski terlambat maka MK telah memberikan pilihan menghapus pasal PKWT dan bersubsistensi *outsourcing*.

Perundang-undangan perburuhan (UU No.13 Tahun 2003) tidak mengatur sistem *outsourcing* dan PKWT pertama kali diatur Permenaker No.5 Tahun 1995 dan Permenaker No.2 Tahun 1993.

Terhadap pelanggaran hak perburuhan tersebut di atas, maka sebanyak 37 serikat pekerja/buruh mengajukan perlawanan atas legalisasi *outsourcing* dan PKWT yang diatur Pasal 64, 75, 66 UUK.

Saat itu MK menolak permohonan uji materiil (*judicial review*) atas ketiga pasal tsb, dengan pertimbangan dalam putusan MK. No.12/PUU-I/2003 menyatakan bahwa sistem *outsourcing* tidak merupakan *modern slavery* dalam proses produksi.

Perjuangan kalangan buruh melawan pemaksaan *outsourcing* dan pekerja/buruh/ tenaga kerja PKWT seakan tidak pernah terhenti, terbukti tuntutan untuk penghapusnya kembali

berupa uji materi kedua kalinya.

Pada perjuangan ini kaum buruh telah berhasil karena register permohonan di MK No. 27/PUU-IX/2011, tercatat Didik Supriadi mewakili Aliansi Petugas Pembaca Mater Listrik Indonesia (AP2MLI) mengajukan *judicial review* terhadap Pasal 59, 64, 65, 66 UU Ketenagakerjaan.

Putusan MK tsb di atas menyatakan bahwa Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b), sehingga UU Ketenagakerjaan inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*), maka dasar hukum penggunaan pola *outsourcing* di Indonesia tidak sah lagi pasca putusan MK ini.

Teori “*Prima Pacie*” menguraikan;

“Pembenaran terhadap pembebasan para kaum buruh/serikat buruh dari pengaturan waktu terbatas/perjam (“waktu tertentu”) atau mmemberikan perlindungan hukum atau merugikan kaum buruh baik sebelum hingga setelah melaksanakan tugas yang akan melahirkan pelanggaran hukum bukan kesalahan atau kesengajaan buruh”.

2. Kegunaan *Outsourcing* Persi Pemerintah

Bahwa pekerjaan *outsourcing* sedikit banyak memberikan pengetahuan dan pengalaman.

Sebagai pelaksanaan Pasal 65 ayat (5) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan memperhatikan tanggapan dari pengusaha dan Pemerintah Daerah maka diterbitkan Kepmenakertrans No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Pelaksanaan *outsourcing* harus mengacu dan sesuai Perundangan-undangan berlaku (UU No.13 Tahun 2003) yang boleh *outsourcing* hanya pekerjaan tambahan dan bukan pekerjaan pokok (inti) atau pekerjaan inti tidak boleh di-*outsourcing*.

Pada pekerjaan inti merupakan pekerjaan harus ada hubungan kerja langsung antara pengusaha dengan para

pekerja/buruh yang tidak melalui perusahaan pengerah/pengelola tenaga kerja atau perusahaan *outsourcing*.

Pekerjaan tambahan yang boleh di-*outsourcing*-kan (sebagaimana diatur UU Ketenagakerjaan) jenis/sektor pekerjaan antara lain;

1. *Cleaning Service*
2. Keamanan
3. Transportasi
4. Pekerjaan penunjang pertambangan.

E. Peran Pemerintah dalam Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Pembatasan “Doktrin Perburuhan Bebas”;

- a. Ada pengaturan perburuhan bebas yang lahir atas keinginan kaum buruh dan kemauan pengusaha.
- b. Ada Penegasan Pengaturan (UU) dari Legislatif.
- c. Berdampingan (buruh dan pengusaha) terukur terhadap perangkat (proses produksi) yang kompleks luas.
- d. Diperkenankan oleh hukum kebiasaan.
- e. Dilembagakan dasar kebijakan publik yang sudah mapan.
- f. Penolakan memaksakan kontrak.
 - Indonesia telah mengembangkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, antara lain;
 - UU No.1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU Kerja Tahun 1948 No. 12, untuk seluruh Indonesia.
 - UU No.3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari RI untuk seluruh Indonesia.
 - UU No.21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan.
 - UU No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 - UU No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
 - UU No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok

Perburuhan/Tenaga Kerja.

- UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- UU No.4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- UU No.20 Tahun 2004 tentang Serikat Ketenagakerjaan/ Serikat Perburuhan.

Dengan internasionalisasi di segala bidang usaha kemasyarakatan, maka Pemerintah dalam membentuk dan mengembangkan hukum ketenagakerjaan, salah satunya harus mengindahkan dan mempertimbangkan kaidah dan norma yang bestandar internasional.

Kaidah di bidang perburuhan yang digunakan menjadi rujukan pada umumnya adalah Konvensi *International Labour Organization* (ILO). Sampai saat ini Indonesia telah meratifikasi 17 (tujuh belas) Konvensi ILO, dan 8 (delapan) dari 17 (tujuh belas) Konvensi ini merupakan konvensi dasar yang dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok yaitu :

- Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98)
- Diskriminasi (Konvensi ILO No.100 dan No.111)
- Kerja Paksa (Konvensi ILO No.29 dan No.105)
- Perlindungan Anak (Konvensi ILO No.138 dan No.182)

Dalam Undang-undang ini secara jelas ditegaskan peran pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Hal ini sangat jelas dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni;

"Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan".

F. Reformasi Hukum Ketenagakerjaan

Pada pertengahan tahun 1998, situasi politik di Indonesia memasuki suatu era baru, era yang sangat berbeda dari sebelumnya, dan era ini biasa disebut era reformasi.

Tuntutan utama adalah demokratisasi disegala bidang

1. Bidang ketenagakerjaan, disusun program "*Labour Law Reform*";

Prinsip yang terkandung dalam program *Labour Law Reform* adalah:

- a. Penghargaan atas Hak Azasi Manusia (HAM).
- b. Demokratisasi di tempat kerja.
- c. Partisipasi masyarakat.

2. Reformasi Hukum Ketenagakerjaan di

Indonesia melahirkan 3 (tiga) undang-undang bidang ketenagakerjaan;

- a. UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-undang ini merupakan manifestasi dari Konvensi ILO No.87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi. Materi dari konvensi ini mengandung prinsip-prinsip Non-Diskriminatif, Syarat Pembentukan dan Pengorganisasian, Keanggotaan, Pencatatan dan Pemberitahuan, Pembubaran, serta Hak dan Kewajiban SP/SB, Federasi dan Konfederasi.

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang ini mengatur norma ketenagakerjaan secara komprehensif yang cakupan pengaturannya meliputi :

- Pengaturan sebelum bekerja (*pre employment*)
- Pengaturan selama bekerja (*during employment*)
- Pengaturan sesudah bekerja (*post employment*)

- c. Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Untuk melakukan sebahagian pekerjaannya yang berkaitan dengan kegiatan penunjang pengusaha dapat

menggunakan penyedia jasa pekerja/buruh.

Kepmenakertrans Nomor KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Untuk menjadi perusahaan penyedia jasa wajib memiliki ijin operasional dari Kabupaten/Kota yang berlaku untuk seluruh Indonesia.

Perusahaan penyedia jasa yang memperoleh pekerjaan harus mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa kepada instansi Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pusat.

G. Pengaturan PKWT Dalam "Outsourcing Perburuhan/Ketenagakerjaan/Pekerja di Indonesia.

PKWT dalam *Oursourcing* Didasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN., RI. 2003 No. 39, tanggal 25 Maret 2003.

a. Pasal 59 ayat (1);

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- 1) Terhadap perkara Didik Suprijadi pekerja dari Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) mengajukan Uji Materi (*judicial Review*) ke MK (Mahkamah Konstitusi RI) terhadap Pasal 59, 64, 65, 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Pada perjuangan ini kaum buruh telah berhasil dicabut/batal masalah PKWT dan *outsourcing* karena register permohonan di MK No. 27/PUU-IX/2011. Putusan MK tsb di atas menyatakan bahwa Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) dari UU Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) adalah inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*), maka dasar hukum penggunaan pola *outsourcing* di Indonesia tidak sah lagi pasca putusan MK ini.

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Pasal 59 ayat ((2), (3), (4), (5), (6), (7), (8));

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- 3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- 4) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 5) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 6) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memiliki ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 7) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

c. Pasal 65 ayat (1), (6);

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

- 2) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakan.
 - 3) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada Pasal 59.
- d. Pasal 66 ayat (2) sub-b:
- 1) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut;
 - 2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- e. Pasal 59 ayat (1);

Mengatur PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu;

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama, dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

Dirjen. Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kemenakertran RI, melalui SE No.B.31/PHIJSK/I/2012 menguraikan bahwa efektivitas waktu berlakunya putusan MK, yaitu PKWT dalam *outsourcing* yang sudah ada sebelum ada putusan MK tetap berlaku sampai berakhir

waktu yang diperjanjikan.

Pasca putusan, MK menawarkan 2 (dua) Model Pelaksanaan *Outsourcing*, yaitu:

1. Model Pertama,

Yaitu *outsourcing* dilakukan menerapkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) secara tertulis.

2. Model Kedua,

Berupa pengusaha menerapkan pengalihan tindakan perlindungan bagi buruh/pekerja yang bekerja pada perusahaan melaksanakan pekerjaan *outsourcing*.

Penegasan lain dari putusan MK bahwa memperkenalkan sekaligus membolehkan 2 (dua) macam PKWT, yaitu PKWT bersyarat dan PKWT tidak bersyarat:

a. PKWT Bersyarat;

PKWT mengharuskan perusahaan *outsourcing* menyaratkan pengalihan perlindungan hak pekerja/buruh terhadap obyek kerja tetap bada, meski perusahaan pemborong atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diganti.

b. PKWT Tidak Bersyarat;

PKWT dilaksanakan tanpa mensyaratkan adanya pengalihan hak bagi/buruh.

Demi kepastian hukum diperlukan kesepakatan semua pihak; buruh *outsourcing*, perusahaan *outsourcing*, perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan *outsourcing* baru pemenang tender, untuk Kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja.

Ketentuan Berbadan Hukum dikecualikan bagi:

- a. Pemborong yang bergerak di bidang pengadaan barang.
- b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultansi yang dalam melakukan pekerjaan tersebut mempekerjakan kurang dari 10 orang.
- c. Untuk sub kontraktor dapat dikecualikan dari keharusan berbadan hukum.

Dalam Pasal 10 ayat (1) UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang, mengamatkan bahwa salah satu materi undang-undang adalah tindak lanjut dari putusan MK, maka implementasi putusan MK hanya dapat dimuat di dalam suatu undang-undang saja. Pemerintah tidak boleh mengatur tindak lanjut dari putusan MK ke dalam; Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri (Permen) maupun Surat Edaran (SE).

Tindakan Kementrans yang mengadopsi isi putusan MK No.115/PUU-VII/2009 ke dalam Peraturan Menakerntans No.16/Men/XI/2011 dan SE No.B.31/PHIJSK/I/2012 untuk menindak-lanjuti putusan MK No.27/PUU-IX/2011 adalah tidak melalui jalur hirachi bahkan bertentangan dengan UU No.12 Tahun 2011.

Terhadap Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf-b UU No. 13 Tahun 2003;

"bahwa aturan tersebut di atas, tidak memiliki kekuatan hukum pengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tsb tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, (kata mantan Ketua MK Prof. Dr. Mahfud MD, S.H. saat membacakan putusan).

Penulis sependapat **Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.** menyatakan bahwa pada dasarnya isi UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyimpang dari UUD 1945, karena undang-undang ini menciptakan ketidak-pastian hukum, berparadigma konflik, memposisikan buruh sebagai manusia upahan yang bukan sebagai mitra pengusaha. Putusan MK ini memberi dampak positif pada pemenuhan hak-hak normatif buruh.

Terhadap tindak-lanjut putusan MK pencabutan PKWT dalam *outsourcing* yang kemudian siasat Pemerintah melahirkan ketentuan Surat Edaran (SE), maka **Dr. Bagir Manan, S.H.** Menyatakan bahwa SE tersebut tidak mengikat secara hukum (*wetmatigheid*) yang berarti kedudukannya bukan setara hukum.

Kemudian **Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H., M.H.** Bahwa SE. sebagai aturan kebijakan (*policy rules*) atau *beleidsregels*.

Hubungan putusan MK ke dalam SE adalah tidak relevan sebagai kepatutan eksekutif melaksanakan putusan MK. Dasar objek yang diputus oleh MK adalah UU, maka Pemerintah dan DPR harus membuat sikap bersama terhadap putusan MK yang dapat berimplikasi pada produk politik pada kedua lembaga (Legislatif dan Eksekutif).

Pertimbangan kepentingan rakyat, maka dapat saja dilakukan penyusunan perundang-undangan berkaitan tindak lanjut putusan MK untuk membentuk tahapan Prolegnas.

Tapi Presiden dan DPR dengan pertimbangan mendesak/tertentu berhak mengajukan RUU di luar kebiasaan Prolegnas, sebagaimana diatur pada Pasal 23 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2012.

Penulis menyakini bahwa paling mendesak dilakukan di negara RI adalah;

1. Kembalikan bentuk negara sebagaimana amanat Pancasila dan Konstitusi tertulis (UUD negara 1945).
2. Pola Pemerintahan (Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah), agar terwujud kedaulatan rakyat.
3. ibutuhkan bentuk perundang-perundangan yang sentralistik untuk kepentingan Negara, diperlukan perundang-undangan otonom/desentralisasi untuk kepentingan rakyat (masyarakat) melalui; UU Pokok, UU Biasa, UU Pelengkap.

H. Peradilan Perburuhan RI.

1. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);
 - a. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha mempunyai peranan penting dalam pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial, terutama dalam pencalonan Hakim Ad-Hoc baik Pengadilan Hubungan Industrial maupun pada Mahkamah Agung.
 - b. Peranan pemerintah dalam memberikan pelayanan, yaitu memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial

dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

- c. Pemerintah mengakomodir keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.
- d. Undang-undang ini mengamankan pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih (bipartit).
- e. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.
- f. UU No.2 Tahun 2004 yang secara yuridis mulai berlaku pada tanggal 14 Januari 2005.
- g. Perpu No.1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang semula tanggal 14 Januari 2005 menjadi tanggal 14 Januari 2006.

2. Perselisihan Hubungan Industrial

Adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

3. Perselisihan Kepentingan

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

4. Perselisihan Hak

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau

penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang undangan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5. Perusahaan

Adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, atau usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

6. Mediasi Hubungan Industrial/ Perburuhan

Adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan pekerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

7. Konsiliasi Hubungan Industrial/ Perburuhan.

Adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

8. Perundingan Bipartite

Adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

9. Arbitrase Hubungan Industrial/Buruh

Adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

10 Pengadilan Hubungan Industrial

Adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial

Buruh akan gugat Gubernur DKI Joko Widodo ke Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) karena telah mengabulkan penangguhan pelaksanaan upah minimum yang dinilai cacat hukum, sebagaimana akhir tahun 2012 Gubernur Jokowi menyetujui upah Rp.2,2 juta.

Delapan perusahaan (PT. Hansonll Indo, PT. Star Camtex, PT. Dayup Indo, PT. Greentex Indonesia Utama, PT. Hansae Indonesia Utama, PT. Inkosindo Sukses, PT. Tainan Interprise Indonesia, PT. Winners International) yang tergabung Majelis Pekerja/Buruh Indonesia akan mengajukan gugatan ke PTUN, sebagaimana disampaikan oleh Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dengan Tim Advokasi Buruh untuk Upah Layak.⁹²

Dari makna Teori “*Prima Pacie*” (diulas *sebelumnya*); *membenarkan bahwa memang pengaturan (dalam outsourcing) perundang-undangan (dalam PKWT) yang belum memberikan perlindungan hukum atau merugikan buruh dari lahir pelanggaran hukum bukan kesalahan atau kesengajaan buruh dilakukan kalangan pengusaha atau penguasa/pemerintah*”.

Sehingga perkara di USA (1914 tsb di atas) pada kasus Clayton dimana hakim Distrik memutuskan pembebasan tuntutan/sanksi terhadap buruh, karena pengusaha dan pemerintah kaku/menerapkan kategori ketentuan buruh kerja perjam. Dimana pengusaha tidak memperhatikan kondisi/ keadaan saat terjadinya perbuatan/peristiwa hukum yang dilakukan kaum buruh.

Pemahaman hukum ketenagakerjaan/ perburuhan di Indonesia masih standar karena masih hal-hal normatif, bahkan didapati pemahaman yang baik subyek maupun obyek ketenagakerjaan masih dualistik dan bersifat umum.,

⁹²Kompas, 22 April 2013.

Penting hukum ketenagakerjaan/ perburuhan Indonesia di era globali karena Pemerintah bertugas dan bertanggung jawab melahirkan kebijakan-kebijakan, menindaklanjuti ketentuan-ketentuan undang-undang, memberikan pelayanan baik kepada pekerja/buruh maupun pengusaha.

Serta melaksanakan pengawasan sampai melakukan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan-ketentuan perundang-undangan menyangkut kesejahteraan pekerja/ buruh yang bersifat normatif atau yang diwajibkan oleh undang-undang.

Peranan, tugas dan tanggung jawab Pemerintah dalam mensejahterakan warganya sudah menjadi keharusan di berbagai negara modern yang demokratis termasuk Indonesia.

Dalam reformasi hukum ketenagakerjaan masih sebatas pada dasar hukum perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia(diatur pada UU No. 13 Tahun 2003).

Peranan, tugas dan tanggung jawab Pemerintah dalam mensejahterakan warganya sudah menjadi keharusan di berbagai negara modern yang demokratis termasuk Indonesia.

Peran Pemerintah dalam mensejahterakan pekerja/buruh berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam mendorong perwujudan kesejahteraan pekerja/buruh, baik dalam arti seluas-luasnya maupun dalam arti yang lebih sempit dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Penerapan *outsourcing* yang belum ada dasar hukum kuat karena hanya penjabaran dari PKWT, sehingga telah dibatalkan oleh MK ((putusan MK No.27/PUU-IX/2011 terhadap pembatalan Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf-b)) pemaksaan *outsourcing* yang melanggar konstitusi RI.

BAB - VII

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

A. Pemahaman Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perlindungan pekerja/buruh merupakan faktor utama dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Pendekatan tersebut bermula dari meningkatnya dampak buruk perkembangan doktrin *Laissez faire* di Eropa pada abad pertengahan. Doktrin tersebut mengusungkan filosofi liberalisasi ekonomi, khususnya di sektor ekonomi/industrial tidak diperkanankan. Berkembang pula aksi pengabaian terhadap berbagai peraturan (perundang-undangan) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kebebasan untuk berusaha dan bekerja guna mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin hanya dapat dibatasi oleh individu lain melalui mekanisme kompetisi bebas.

Doktrin *laissez Faire* individu bergeser menjadi *Laissez Faire* kolektif, yang mencapai bentuk teoritis maupun penerapannya secara sempurna di Inggris, setelah Perang Dunia 1. Negara, yang seharusnya melakukan pembatasan-pembatasan dalam bentuk hukum (peraturan perundang-undangan) guna melindungi hidup dan kepemilikan, hanya difungsikan sebagai penjaga 'malam' saja.

Akibat dari praktik-praktik doktrin tersebut, terjadi sebagai perlakuan pemerasan (eksploitasi) pekerja/buruh oleh pengusaha. Kondisi tersebut diperburuk dengan ditemukannya mesin uap yang membawa serta proses mekanisasi industri pada masa Revolusi Industri serikitar tahun 1750-1850. Penemuan mesin-mesin yang mempermudah proses industri besar/manufaktur di sisi lain. Jumlah pekerja/buruh pabrik meningkat dan umumnya mereka dipekerjakan ditempat kerja yang berbahaya serta tidak sehat. Bentuk-bentuk eksploitasi yang umumnya terjadi adalah jam kerja yang panjang, pekerja anak melalui mekanisme magang, pemekerjaan wanita pada malam hari, penyediaan tempat tinggal pekerja/buruh yang tidak layak kondisi maupun pemberian upah dalam bentuk barang-barang produksi yang dihasilkan perusahaan.

Pekerja/buruh dan para reformis, di dalam bentuk maupun di luar parlemen, dengan para pengusaha besar dan kaum intelektual

pengusung doktrin *laissez Faire*. Upaya nyata dimulai pada tahun 1818 oleh **Robert Owen**, pengusaha terbesar dan terkaya sector penenunan. Katun serta penggagas Sosialisme Inggris, melalui kampanyenya tentang penghapusan eksploitasi pekerja/buruh, terutama pekerja/buruh anak di Inggris. Terhadap perburuhan yang demikian maka hukum berperan besar melalui penetapan peraturan-peraturan yang bertujuan melindungi pekerja/buruh terhadap resiko-resiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Upaya tersebut akhirnya maluas sebagian besar Negara-negara di Eropa, antara lain Jerman, Prancis, dan Belanda, serta Amerika.

Kelahiran peraturan perundang-undangan pertama bidang kesehatan kerja (*arbeidsbeschermingswetten*) bermula di Inggris pada tahun 1802 melalui *The Health and Morals of Apprentices Act* yang ditujukan bagi para pekerja/buruh anak magang yang dipekerjakan di pabrik dengan jam kerja berkepanjangan. Selanjutnya, perkembangan serupa terjadi di Jerman dan Prancis sekitar tahun 1840 serta Belanda setelah tahun 1870. Perlindungan yang diatur adalah perlindungan terhadap kesehatan kerja (*gezondheid/health*) dan keselamatan (atau keamanan) kerja (*veiligheid/safety*) dalam menjalankan pekerjaan. Kedua hal tersebut dikembangkan sebagai suatu bidang tersendiri dalam hukum perburuhan, yang menonjolkan intervensi Negara dalam bentuk hukum (peraturan perundang-undangan). Pada mulanya, peraturan yang disusun hanya berupa pembatasan jam kerja bagi pekerja/buruh anak, kemudian pekerja/buruh remaja dan selanjutnya pekerja/buruh wanita. Dalam perkembangannya, mencakup pula perlindungan bagi pekerja/buruh (*arbeidsbescherming*) pada umumnya terhadap jam kerja yang perlu panjang serta keadaan perburuham dan kondisi kerjayang tidak aman. Undang-undang perlindungan pekerja/buruh pertama, menandai berawalnya hukum perburuhan dengan memuat aturan-aturan yang disebut sebagai *arbeidsbeschermingsrecht*.

Menurut **H.L. Bakels**, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum public yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Penagturan tersebut mencapai aspek materiil maupun immaterial. Aspek materiil umumnya meliputi keamanan kerja dan perawatan

fisik, misalnya kantin, ruang ganti, pencahayaan (termasuk pengaturan udara segar dan cahaya matahari), dan seterusnya. Adapun yang termasuk aspek immaterial meliputi waktu kerja, dan peningkatan perkembangan jasmani dan psikis bagi pekerja/buruh anak dan remaja (di sebut pula sebagai *arbeidsomstadighedenrech*). Bakels juga mengemukakan bahwa *arbeidsbescherming* melingkupi seluruh norma-norma hukum public yang mempengaruhi serta mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaan. Utama adalah mengenai pengaturan lamanya jam kerja dan waktu istirahat serta tempat kerja yang aman dan layak bagi harkat dan martabat kemanusiaan pekerja/buruh di perusahaan. **M. G. Rood** berpendapat bahwa undang-undang mengenai perlindungan pekerja/buruh merupakan contoh hukum sosial yang ciri utamanya secara umum didasarkan pada Teori Ketidak Seimbangan Kompensasi.

Teori Ketidak Seimbangan Kompensasi tersebut ini bertitik tolak pada pemikiran bahwa antara pemberi kerja dengan penerima kerja secara sosial ekonomi tidak sama kedudukannya. Pihak penerima kerja umumnya sangat tergantung pada pemberi kerja, baik dari aspek ekonomi, sosiologis maupun psikologis. Maka hukum yang mengatur mengenai hubungan hukum antara keduanya bertujuan untuk memberikan kompensasi atas ketidakseimbangan yang terjadi dalam bentuk pembatasan-pembatasan. Hukum perlu memberikan hak yang lebih banyak kepada pihak yang lemah (penerima kerja) dari pada pihak yang kuat (pemberi kerja).

Hukum bertindak tidak sama bagi para pihak oleh latar belakang tersebut. Teori ketidakseimbangan Kompensasi yang dianut hukum dapat ditemukan dalam bentuk berbagai peraturan perundang-undangan. Jadi, untuk mengimbangi kedudukan maka diperlukan tindakan dari pihak penguasa (pembentuk undang-undang) melalui pengaturan hak dan kewajiban masing-masing pihak agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai. Hal tersebut dipandang sebagai solusi yang tepat guna terpenuhinya prinsip keadilan sosial daripada membirakan ketidakseimbangan tersebut berlangsung terus.⁹³

⁹³Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, hal. 73.

1. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan kesusilaannya. Pendapat serupa dikemukakan oleh Iman Soepomo, bahwa kesehatan kerja adalah:⁹⁴

“Aturan-aturan usaha-usaha untuk melindungi pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.”

2. Keselamatan Kerja

Adapun keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari risiko-risiko akibat penggunaan alat dan bahan berbahaya/beracun ditempat kerja. Iman Soepomo berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah:

“Aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/buruh atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan/atau bahan pengolah berbahaya.”

Prof. Iman Soepomo, S.H memperkenalkan istilah keamanan kerja yang menurutnya lebih tepat daripada istilah keselamatan kerja, oleh karena peraturan-peraturan bidang keselamatan kerja bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan yang disebabkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan/diolah sehingga pekerja/buruh dapat bekerja dengan aman, bukan sekedar menyelamatkan pekerja/buruh bersangkutan jika terjadi kecelakaan.

3. Dasar Pemikiran

Kesehatan dan keselamatan kerja diperlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta

⁹⁴Iman Supomo, *.Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, (Jakarta: Pradya Paramita, 1980), hal. 2-5.

penggunaan berbagai alat, mesin, instalasi dan bahan-bahan yang berbahaya maupun beracun. Penggunaan alat yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan kerap justru menimbulkan peningkatan risiko kerja dalam proses penggunaan/pengerjaannya. Risiko yang langsung berakibat pada pekerja/buruh umumnya adalah risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusnya hubungan kerja sehingga kelangsungan pekerja/penghidupan pekerja/buruh dan keluarganya tidak lagi dapat dipertahankan. Di sisi lain, terdapat risiko bagi pengusaha berupa kemungkinan terjadi berbagai kerusakan dilingkungan kerja dalam kaitannya dengan kelangsungan aset dan alat-alat produksi serta timbulnya biaya-biaya kompensasi.

Hubungan antara perlunya kesehatan dan keselamatan kerja diterapkan dengan kerugian sebagai konsekuensi dari dampak yang terjadi dibahas dalam beberapa teori. Teori Domino kecelakaan kerja mengulas bahwa setiap kecelakaan yang menimbulkan cedera mencakup 5 (lima) faktor berurutan yang digambarkan sebagai lima domino dalam posisi sejajar, yaitu kebiasaan, kesalahan seseorang, perbuatan dan kondisi tidak aman (*hazard*), kecelakaan serta cedera.

Adapun Teori Manajemen, membahas mengenai lima faktor berurutan dalam kecelakaan kerja, yaitu manajemen, sumber sebab dasar, gejala, kontak, dan kerugian. Terdapat hasil penelitian dan pencetus teori tersebut yaitu Birds bahwa rasio biaya yang dikeluarkan perusahaan sebagai akibat dari kecelakaan kerja, yang meliputi biaya langsung dan tidak langsung adalah 1: 5-50, yang digambarkan sebagai gunung es. Biaya kecelakaan dan sakit meliputi biaya pengobatan dan kompensasi, sedangkan biaya kerusakan property dan lainnya meliputi biaya kerusakan bangunan, peralatan, produk/bahan, keterlambatan pengerjaan, pengeluaran legal, penyewaan peralatan pengganti, waktu penyelidikan, upah lembur, waktu ekstra pengawasan, biaya rekrutmen dan pendidikan-pelatihan pekerja/buruh baru, serta dampak atas hilangnya niat baik. Oleh karena itu, guna

menghindari dampak yang merugikan bagi para pihak diperlukan kesehatan dan keselamatan kerja, terutama dalam bentuk pengaturan dan program-program kerja.⁹⁵

4. Tujuan

Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dari risiko-risiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan, khususnya risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Tujuan lain yang lebih umum adalah untuk mengatur hak dan kewajiban para pihak (pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah) dalam konteks pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. Tujuan berikutnya meningkatkan level kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh, sehingga produktivitas kerja juga ikut meningkat. Tujuan keempat adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk memelihara kelangsungan pekerja. Berikutnya adalah untuk mengurangi kerugian-kerugian yang timbul akibat terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja dan untuk mempertahankan kelangsungan kegiatan usaha pengusaha.

5. Prinsip

Teradapat beberapa prinsip dalam pengaturan maupun pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. Secara garis besar, prinsipnya adalah perlindungan pekerja/buruh.

Prof. Iman Soepomo, S.H. mengkatogorikan perlindungan tersebut kedalam tiga kelompok, yaitu perlindungan ekonomis, berupa usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja/buruh guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja/buruh dan keluarganya. Perlindungan jenis ini biasanya berupa syarat-syarat kerja yang diatur dalam berbagai peraturan bidang hubungan kerja, khususnya perjanjian kerja. Perlindungan kedua adalah perlindungan sosial, yaitu usaha-usaha yang bersipat kemasyarakatan bagi pekerja/buruh agar dapat mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya

⁹⁵ Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, *Ibid.* . hal. 74.

sebagai manusia pada umumnya maupun sebagai anggota keluarga dan masyarakat. Secara khusus perlindungan jenis ini termuat dalam berbagai peraturan bidang kesehatan kerja. Selain itu terdapat perlindungan ketiga, yaitu perlindungan teknis yang mengusahakan agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat, perkakas, pesawat, mesin maupun alat kerja lainnya, atau bahan yang diolah dan dikerjakan pekerja/buruh di perusahaan. Perlindungan teknis umumnya terdapat dalam berbagai peraturan bidang keselamatan kerja.

Selanjutnya, **Soetiksno** berpendapat bahwa pada hakikatnya semua peraturan di bidang perburuahan bersifat member perlindungan kepada pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah, terhadap pihak pengusaha/majikan dan terhadap tempat di mana pekerja/buruh bekerja serta alat-alat kerjanya. Perlindungan tersebut dikategorikan sebagai perlindungan dalam arti luas, sedangkan perlindungan dalam arti sempit mencakup peraturan-peraturan mengenai kesehatan kerja yang hampir serupa dengan lingkup kesehatan kerja menurut Iman Soepomo dan keselamatan kerja, khususnya terkait tempat kerja dan alat kerja.

Prinsip berikutnya adalah bahwa jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak pekerja/buruh. Di tetapkan juga bahwa jaminan tersebut mencakup perlindungan atas moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia maupun nilai-nilai agama. Selanjutnya, hak tersebut dijamin kesamaan pelaksanaan dan kesempatan perolehannya, tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya meskipun tetap perlu memerhatikan kebutuhan akan perkembangan kemajuan dunia usaha di sisi lain.

Prinsip ketiga adalah tanggung jawab pengusaha. Prinsip tersebut diatur dalam Pasal 1602w Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) sebagai berikut:

“Si majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, piranti-piranti atau

perkakas-perkakas dalam mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan.”

Terdapat juga beberapa teori yang membahas mengenai prinsip tersebut, di antaranya teori *Risk Professionnelle*, *Employer's Liability*, *Reasonable Care*, maupun derivasi analog dari doktrin *Vicarious Liability*. Pokok bahasan dalam teori-teori tersebut adalah bahwa pengusaha selaku pemberi kerja, bertanggung jawab dalam kontes profesionalismenya sebagai pengusaha, atas kesehatan dan keselamatan kerja pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Pengusaha harus melakukan upaya-upaya preventif untuk melindungi pekerja/buruh dari kecelakaan kerja yang diperkirakan akan berisiko mengalami cedera, penyakit, kecacatan, sampai pada kematian. Apa bila upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut gagal, pengusaha tetap bertanggung jawab atas timbulnya risiko-risiko, dalam bentuk kompensasi/ganti rugi.

Adapun sub prinsipnya mencakup tanggung jawab pengusaha untuk memastikan bahwa pekerja/buruh memahami adanya risiko, memastikan bahwa cara kerja yang dilakukan aman bagi pekerja/buruh (alat kerja dan cara mengoperasionalkannya aman), memastikan bahwa pekerja/buruh memahami langkah-langkah pencegahan timbulnya risiko dan bahwa sarana dan prasarana pencegahannya tersedia dengan memadai dan dalam kondisi baik. Sub prinsip berikutnya adalah bahwa tanggung jawab-tanggung jawab tersebut diatas terwakilkan/tidak dapat dialihkan.

Prinsip keempat adalah prinsip campur tangan Negara atau intervensi pemerintah. Prinsip tersebut merupakan realisasi dari Teori Ketidakseimbangan Kompensasi yang telah diuraikan dalam Sub Bab Pendahuluan di mana pemerintah berperan menyeimbangkan kedudukan pekerja/buruh sebagai pihak yang lebih lemah secara ekonomi terhadap pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi lebih kuat. Sarana yang umum dilakukan adalah melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang bersifat melindungi pekerja/buruh melalui pembatasan

terhadap asas kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pelaksanaan pembatasan tersebut bersifat memaksa.

6. Ruang Lingkup Kesehatan Kerja

Ruang lingkup bahasan dalam bidang Kesehatan Kerja meliputi pekerja/buruh anak, pekerja/buruh orang muda, pekerja/buruh wanita, jam kerja dan waktu istirahat, serta tempat dan kondisi kerja.⁹⁶

a. Pekerja/Buruh Anak

Pengertian pekerja/buruh adalah:

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Adapun pengertian anak dalam konteks pekerja/buruh anak adalah:

“Setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa pekerja/buruh anak adalah setiap orang yang berumur 18 (delapan belas) tahun, yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dasar pemikiran yang melatarbelakangi pengaturan pekerja/buruh anak secara tersendiri adalah karena anak memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, berupa kondisi fisik yang masih kecil dan akan terus bertumbuh, kondisi psikis (inteligensi) yang masih berkembang, serta moral dan kesusilaan yang masih perlu senantiasa dibina. Prinsip utama terkait pekerja/buruh anak adalah larangan mempekerjakan anak, terlebih dalam bentuk-bentuk pekerjaan terpuruk, namun demikian, menimbang kondisi sosial ekonomi yang ada utamanya di Negara-negara berkembang, ditetapkan pengecualian bahwa anak boleh dipekerjakan untuk jenis pekerjaan tertentu. *Pertama* adalah jenis

⁹⁶ Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, *Ibid.* hal. 73.

pekerjaan-pekerjaan ringan. Pekerjaan ringan diartikan sebagai pekerjaan yang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial anak. Selain itu, batas usia anak yang diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan tersebut adalah usia 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun saja. Syarat lain yang harus dipenuhi meliputi adanya izin tertulis dari orang tua atau wali, jam kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari, dilakukan pada siang hari dengan tidak mengganggu waktu sekolah, adanya jaminan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan kerja yang jelas, dan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Syarat-syarat tersebut berlaku bagi anak yang bekerja pada usaha keluarga. Jenis pekerjaan kedua adalah pekerjaan yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat berwenang. Dalam hal ini, syarat-syaratnya mencakup batas usia anak minimum 14 (empat belas) tahun, terdapat petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan maupun pemberian bimbingan dan pengawasan dalam pelaksanaannya, serta adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Jenis pekerjaan ketiga di mana pengecualian atas larangan mempekerjakan anak dapat diberikan adalah pekerjaan di mana anak sekaligus juga mengembangkan bakat dan minatnya.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang mempekerjakan anak dalam kategori ini adalah terdapatnya pengawasan langsung dari orang tua atau wali, jam kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari dengan tidak mengganggu waktu sekolah, serta adanya jaminan bahwa kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial anak. Prinsip berikutnya adalah anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

b. Pekerja/Buruh Orang Muda

Pekerja/Buruh Orang Muda diartikan sebagai berikut:

“Setia orang, laki-laki maupun perempuan, yang batas berumur di atas 14 (empat belas) tahun, akan tetapi masih di bawah 18 (delapan belas) tahun.”

ILO mengategorikan lebih lanjut batas usia orang muda ke dalam 3 (tiga) kelompok, yaitu orang muda yang berusia di bawah 16 (enam belas) tahun, orang yang berusia 16 (enam belas) tahun namun belum mencapai 18 (delapan belas) tahun, serta mereka yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Dasar pemikiran yang melatarbelakangi pengaturan mengenai pekerja/buruh orang muda secara tersendiri awalnya dilakukan karena kekhususan yang mereka miliki, yaitu masih berada dalam tahap perkembangan jasmani/fisik dan psikis (intelektensi). Prinsip utamanya adalah bahwa orang muda dapat dipekerjakan dengan pembatasan tertentu, umumnya terkait kategorisasi usia orang muda dan jenis pekerjaan.

Dalam *Bepaligen* dinyatakan bahwa orang muda di bawah 16 (enam belas) tidak boleh menjalankan pekerjaan sebagai tukang api atau tukang batubara di kapal, kecuali kapal tersebut adalah kapal pendidikan yang berada di bawah pengawasan pemerintah atau alat penggerak kapalnya bukan mesin uap. *Mijnpolitie-reglement* juga melarang orang muda berumur di bawah 16 (enam belas) tahun menjalankan pekerjaan di bawah tanah sebagai pemberi tanda di bangunan bawah tanah, atau membetulkan sumur tambang. Saat ini, pengaturan mengenai pekerja/buruh orang muda dimasukkan ke dalam pengaturan mengenai pekerja/buruh anak.⁹⁷

c. Pekerja/Buruh Perempuan

Peraturan perundang-undangan perburuhan, khususnya bidang kesehatan kerja tidak mendefinisikan pekerja/buruh perempuan secara spesifik. Terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk perempuan, yaitu

⁹⁷ Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, *Ibid.* hal. 73.

wanita, putri, dan *women*. Istilah wanita berasal dari bahasa Sansakerta dengan pengertian “yang diinginkan oleh kamu lelaki”, Sehingga bernuansa kepasitan. Dalam perkembangannya, wanita diartikan sebagai pemelihara yang sabar, diam, pesakita, kurang standar, tidak diharapkan untuk menonjolkan diri maupun berprofesi. Adapun istilah perempuan berasal dari bahasa Melayu empu, berarti “yang member hidup”. Istilah tersebut dipandang lebih dianmis dan sarat makna dibandingkan wanita.

Dasar pemikiran yang melatarbelakangi pengaturan tersendiri bagi pekerja/buruh perempuan adalah karena perempuan memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesusilaan. Prinsip di bidang kesehatan kerja bagi pekerja/buruh perempuan adalah perlindungan khusus atas kekhususan mereka, utamanya fungsi melanjutkan keturunan (biologis). Perlindungan tersebut berbentuk pembatasan-pembatasan dalam praktik pemerkerjaan perempuan terkait batas usia dan kondisi tertentu sebagai penghalang pemekerjaan.

Pembatasan meliputi larangan mempekerjakan tersebut atau kondisi hamil dengan keterangan dokter bahwa pemeriksaan tersebut dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya pada malam hari, mulai pukul 11 (sebelas) malam sampai dengan pukul 7 (tujuh) pagi. Di sisi lain, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh perempuan (selain yang termasuk ke dalam 2 (dua) kategori di atas) pada malam hari maka terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi, yaitu pemberian makanan dan minuman bergizi, adanya jaminan bagi kesusilaan dan keamanan pekerja/buruh perempuan selama di tempat kerja, serta penyediaan angkutan antar jemput. Bentuk perlindungan lainnya adalah pemberian hak-hak khusus perempuan terkait waktu istirahat yang dibahas dalam sub bab Waktu Kerja dan Waktu istirahat dan kesempatan untuk menyusui anak selama waktu kerja.

Prinsip berikutnya adalah larangan diskriminasi atas dasar jenis kelamin/gemder di tempat kerja. Adapun diskriminasi di tempat kerja didefinisikan;⁹⁸

“Setiap perbedaan, pengecualian pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat, yang menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.”

Bentuk-bentuk diskriminasi di tempata kerja meliputi perbedaan pengupahan untuk pekerjaan yang dinilai sama, perbedaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, pelatihan keterampilan, dan jabatan tertentu, serta perbedaan yang termaktub dalam prinsip tersebut, berupa kebolehan untuk melakukan pembedaa, pengecualian atau pilihan apabila didasarkan pada masyarakat kahs tugas tertentu.

Pertimbangan pembatasan-pembatasan tersebut adalah karena perempuan memiliki kekhususan-kekhususan utamanya biologis tertentu dengan aspek kerentanan yang lebih tinggi dibandingkan pria, selain kekhususan kesusilaannya.

d. Waktu Kerja

Bahasan berikut dalam bidang kesehatan kerja adalah mengenai waktu kerja dan waktu istirahat. Hal tersebut didasarkan pada tujuan awal yang melatarbelakangi gerakan perlindungan bagi pekerja/buruh pada masa Revolusi Industri terhadap praktik-praktik eksploitasi berupa jam kerja yang berkepanjangan. Filosofinya adalah bahwa pekerja/buruh karena statusnya merupakan salah satu faktor produksi, namun demikian pekerja/buruh adalah manusia kodrati dengan segala keterbatasan fisik, psikis dan harkat martabatnya. Untuk itu, dipandang perlu mengatur waktu kerja dan waktu istirahat bagi mereka.

⁹⁸ Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, *Ibid.* hal. 73.

Pada prinsipnya, pekerja/buruh dapat dipekerjakan, namun terdapat pembatasan berupa pengaturan mengenai waktu (jam) kerja karena alasan filosofi tersebut di atas. Umumnya, waktu kerja yang layak dilaksanakan dalam praktik pemekerjaan pekerja/buruh adalah 7 (tujuh) jam per hari/42 (empat puluh dua) jam per minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam per hari/40 (empat puluh) jam per minggu untuk 8 (delapan) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Di sisi lain, terdapat pengaturan yang berbeda bagi sector usaha dan jenis pekerjaan tertentu.

Atas pengaturan waktu kerja yang umum tersebut, masih dimungkinkan adanya pengecualian, berupa pemekerjaan pekerja/buruh melebihi batas waktu kerja yang diperbolehkan (lembur), guna mengakomodir kepentingan dunia usaha apabila ada pekerjaan bertumpuk yang harus diselesaikan. Syarat yang harus dipenuhi untuk dapat memperoleh pengecualian tersebut meliputi persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, pelaksanaannya hanya dapat dilakukan paling banyak 3(tiga) jam per hari/14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu di luar kerja lembur yang harus dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi, serta pembayaran upah kerja lembur.

Pembatasan berikutnya berupa pemberian waktu istirahat bagi pekerja/buruh di sela waktu kerja yang harus dipenuhi. Waktu istirahat bertujuan untuk agar pekerja/buruh dapat memulihkan tenaganya. Terdapat beberapa jenis waktu istirahat yang ditetapkan. *Pertama* adalah istirahat antar waktu kerja, sekurang setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus. Waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam penghitungan waktu kerja. *Kedua* adalah istirahat mingguan, selama 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. *Ketiga* adalah istirahat tahunan, sekurangnya 12 (dua belas) hari kerja dalam 1

(satu) tahun. Waktu istirahat berikutnya adalah istirahat panajng, sekurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapanbagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan bahwa pekerja/buruh tersbut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Selain waktu istirahat yang telah diuraikan di atas, terdapat pual bentuk lain dari waktu istirahat berupa cuti, meliputi cuti untuk menjalankan ibadah yang diwajibkan oleh agama pekerja/buruh yang bersangkutan, cuti-cuti khusus pekerja/buruh perempuan yaitu cuti haid selama 2 (dua) hari per bulan, cuti hamil dan melahirkan selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1.5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, serta cuti gugur kandungan selama 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Selanjutnya, pembatasan lain atas waktu kerja adalah hari libru. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Hari libur bertujuan untuk agar pekerja/buruh berkesempatan untuk merayakan hari raya tertentu, hal mana merupakan salah satu faktor kesejahteraan pekerja/buruh.⁹⁹

e. Tempat Kerja

Pengertian tempat kerja adalah:

“Setiap Tempat kerja, terbuka atau tertutup, yang lazim digunakan atau dapat diduga akan digunakan untuk melakukan pekerjaan, baik tetap maupun sementara.”

⁹⁹Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, *Ibid.* hal. 73.

Terdapat pula pengertian lain dari tempat kerja berupa:

“Setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.”

Tempat kerja yang baik dan menunjang kesehatan kerja pekerja/buruh harus memenuhi syarat-syarat tertentu untuk menghindarkan penyakit dan timbulnya penyakit jabatan, gangguan debu, gas, uap, dan bau tidak menyenangkan, menjamin kebersihan dan ketertiban, memiliki penerangan yang cukup dan memenuhi persyaratan untuk melakukan pekerjaan, suhu yang sesuai serta peredaran udara yang baik. Adapun ruang lingkup pemenuhan syarat tersebut meliputi gedung, gedung tambahan, halaman, jalan, jembatan atau tempat lain yang menjadi bagian dari perusahaan dan masih terletak dalam batas lain yang menjadi bagian dari perusahaan dan masih terletak dalam batas halaman perusahaan, kamar mandi dan wc, dapur dan ruang makan, ruang kerja, serta alat perlengkapan kerja.

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja bertujuan agar keselamatan di tempat kerja dapat terwujud, tidak hanya bagi pekerja/buruh melainkan bagi setiap orang yang berada di tempat tersebut. Prinsip umumnya adalah upaya pencegahan terhadap risiko yang dapat timbul berupa kecelakaan, kebakaran, atau peledakan. Apabila risiko tersebut terjadi, maka melalui keselamatan kerja diharapkan risiko tersebut dapat dikendalikan dan dampak yang lebih buruk/luas dapat dihindari atau setidaknya diminimalisir. Prinsip selanjutnya adalah bahwa pengusaha wajib untuk menerapkan keselamatan kerja di perusahaan untuk mencegah timbulnya risiko, terutama kecelakaan kerja, dengan ancaman hukuman pidana atas pelanggaran. Pengusaha wajib mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di mana atau dengan mana yang bersangkutan menyuruh

melakukan pekerjaan sedemikian rupa, dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, mengadakan aturan serta member petunjuk sedemikian rupa, sehingga pekerja/buruh terhindar dan terlindungi dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya, sepanjang diperlukan karena sifat pekerjaannya.

Ruang lingkup bahasan dalam bidang Keselamatan Kerja meliputi risiko, kecelakaan kerja dan penyakit kerja, serta pengaturan yang ada. Risiko diartikan sebagai kemungkinan terjadinya suatu situasi atau peristiwa tertentu yang dapat menimbulkan efek terhadap suatu risiko baik berupa manusia maupun benda.

Guna menghindari risiko, maka perlu dilakukan analisis terhadap berbagai risiko yang mungkin timbul. Analisis risiko merupakan proses untuk menentukan prioritas pengendalian terhadap tingkat risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja keras. Metode penilaian risiko antara lain dengan cara menghitung peluang insiden yang terjadi di tempat kerja, menghitung konsekuensi insiden yang terjadi, maupun mengkombinasikan penghitungan peluang dan konsekuensi insiden dari setiap risiko yang di prediksi dapat timbul. Metode lain adalah dengan menggunakan pemeringkatan atas setiap risiko untuk kemudian mengembangkan daftar prioritas kerja.¹⁰⁰

Kecelakaan kerja diartikan sebagai:

“Kejadian yang terjadi secara tiba-tiba, tidak direncanakan, ditimbulkan sebagai akibat dari/berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, yang mengakibatkan pekerja/buruh mengalami kecelakaan, penyakit, cacatan maupun kematian, termasuk juga apabila kejadian tersebut dialami oleh pekerja/buruh dalam perjalanan menuju ke/dari tempat kerja melalui jalan yang biasa dilaluinya.”

¹⁰⁰Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, *Ibid.* hal. 73.

Sebab-sebab kecelakaan kerja umumnya terbagi menjadi 2 (dua) kategori, tindakan dan kondisi berbahaya. Tindakan berbahaya terjadi apabila pekerja/buruh kurang pengetahuan dan keterampilan, kurang sehat secara fisik maupun psikis, tindakan maupun kebiasaan tidak aman, kurangnya mekanisme pengawasan internal oleh pengusaha/manajemen perusahaan. Di sisi lain, kondisi berbahaya meliputi alat dan bahan berbahaya, tempat kerja dan lingkungan kerja berbahaya, sifat pekerjaan, cara kerja, serta proses produk yang mengandung bahaya. Potensi-potensi risiko atau bahaya dapat timbul pada tahap-tahap perencanaan tempat kerja, penyediaan peralatan dan bahan, pembelian peralatan maupun bahan, pengerjaan konstruksi/instalasi, penempatan pekerja/buruh dalam jenis pekerjaan/ jabatan tertentu, serta pada tahap pemberian instruksi kerja.

Selain kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja juga merupakan risiko dalam pelaksanaan pekerjaan yang diupayakan untuk dicegah terjadinya melalui pengaturan dan pelaksanaan keselamatan kerja. Penyakit akibat kerja diartikan sebagai;

“penyakit yang disebabkan oleh suatu pekerjaan atau lingkungan kerja.”

Penyakit akibat kerja terjadi akibat dampak paparan kondisi-kondisi dan/atau bahan-bahan tertentu, yang terdapat di tempat kerja dan/atau dipergunakan/diolah pekerja/buruh dalam pekerjaannya sehari-hari yang menyebabkan terjadinya reaksi negative terhadap kondisi kesehatannya. Terjadi penyakit akibat kerja akibat reaksi dari paparan kondisi maupun bahan dapat bersifat langsung, bertahap, maupun jangka panjang.

C. Tanggung Jawab Para Pihak Pengusaha Bidang kesehatan dan keselamatan kerja

Pelaksanaan berbagai pengaturan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi lebih kuat. Pengusaha dapat dikenai

berbagai sanksi, meliputi sanksi pidana atas tindakan-tindakan yang termasuk dalam katagori tindak pidana kejahatan maupun pelanggaran dalam pearturan perundang-undangan perburuhan, sanksi perdata berupa pembayaran ganti kerugian dan pemenuhan hak atau sanksi administratif atas pelanggaran maupun kelalaian dalam pemenuhannya. Namun demikian, untuk mencapai tujuan-tujuan kesehatan dan keselamatan kerja yang diuraikan dalam sub bab sebelumnya, sesungguhnya terdapat tanggung jawab dan atau tanggung kewajiban terkait pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja umum yang didistribusikan kepada para pihak dalam hubungan industrial, meliputi pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.

Pekerja/buruh mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat-syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan, mengenakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja (alat pelindung diri) yang diwajibkan, serta memberikan informasi yang sebenar-benarnya apabila diminta oleh Pegawai Pengawas atau Ahli Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Adapun kewajiban pemerintah adalah menyusun peraturan perundang-undangan bidang kesehatan dan keselamatan kerja, menyediakan bantuan teknis dan asistensi, mengatur dan menerapkan pengawasan ketengakerjaan, melaporkan hasil pengawasan ketenagakerjaan serta memberikan sanksi.¹⁰¹

Pengusaha wajib mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan kerja, menjelaskan kondisi dan prosedur kerja yang aman, potensi bahaya, sistem dan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja, melaksanakan dan mengorganisasikan implementasi kesehatan dan keselamatan kerja, melaporkan kejadian kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja dan memasang poster-poster serta menyediakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja secara gratis bagi para pekerja/buruh, maka pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan ganti kerugian kepada pekerja/buruhnya melalui prinsip tanggung jawab pengusaha. Awalnya, tanggung jawab tersebut hanya dapat dituntut pemenuhannya mealalui mekanisme ganti kerugian secara keperdataan dimana pengusaha hanya perlu memenuhi

¹⁰¹Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, *Ibid.* hal. 73.

tuntutan/permintaan pemberian ganti rugi apabila pekerja/buruh dapat membuktikan bahwa ganti kerugian yang dideritanya adalah akibat perbuatan melawan hukum pengusaha atau wakil pengusaha dalam melakukan tugasnya.

Melalui Pasal 1602w KHPerduta kemudian diatur bahwa tanggung jawab untuk memberikan ganti rugi tersebut hanya dapat dituntut/dimintakan oleh pekerja/buruh sepanjang pengusaha dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban tersebut disebabkan karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tertentu timbul sebagian besarnya disebabkan oleh kesalahan pekerja/buruh yang bersangkutan. Melalui UU Kecelakaan No. 33 Tahun 1947 prinsip tanggung jawab pengusaha semakin mengemukakan melalui ketentuan bahwa pekerja/buruh tidak diharuskan membuktikan adanya kesalahan dari pihak pengusaha untuk dapat menuntut/meminta pemberian ganti rugi atas kecelakaan kerja yang dialaminya. Kecelakaan kerja merupakan risiko perusahaan (*prinsip risk professionnel*), yang berlanjut pengembangannya sampai saat ini.

BAB - VIII

JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

A. Hakikat dan Landasan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja belum diatur secara jelas oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sehingga dasar hukumnya untuk saat ini masih menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 1992.

1. Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu;¹⁰²

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.¹⁰³

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 jo. Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48

¹⁰²Abdullah Sulaiman, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2011), hal. 181.

¹⁰³ www.jamsostek.go.id

Tahun 1952 jo. PMP No. 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, PMP No. 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No. 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No. 34 Tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK, yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Melalui PP No. 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada Pasal 34 ayat (2), di mana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah mengesahkan Amandement tersebut, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi

maupun produktivitas kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja, sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, dan lainnya.

2. Landasan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaannya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.

Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengalaman Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945. Di samping itu, ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, baik materiil maupun spiritual.

Berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran

kemampuan perusahaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 101 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang berbentuk Program Jaminan Tenaga Kerja yang dicanangkan oleh pemerintah dan wajib dilaksanakan oleh pengusaha, apabila di dalam pelaksanaannya telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, yaitu mempunyai pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih dan juga mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjaannya sebesar 1 (satu) juta rupiah untuk setiap bulannya.

Adapun pada dasarnya Program Jaminan Tenaga Kerja ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab ufama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan hal di atas, program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) mempunyai landasan yang berisikan dasar pertimbangan sebagai berikut: bahwa pada tanggal 17 Februari 1992, telah dikeluarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kemudian Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tersebut diundangkan dalam Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 14 dan penjelasannya

diumumkan dalam Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468.

Adapun pertimbangan dari dikeluarkannya Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tersebut antara lain dengan adanya pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual guna memberikan bagi pekerja yang melaksanakan pekerjaannya, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

Dasar-dasar hukum program jaminan sosial tenaga kerja berlandaskan pada;

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dar Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 195 Nomor 4).
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 5 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912).
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918).
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara No. 32 01).

B. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 199 ruang lingkup program Jamsostek meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian

- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja di atas diatur selanjutnya dengan peraturan pemerintah. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mengalokasikan jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, beserta keluarganya.

Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi risiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risikorisiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% s.d. 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.

Jaminan kecelakaan kerja diatur di dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 11 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan Kecelakaan Kerja. Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah :

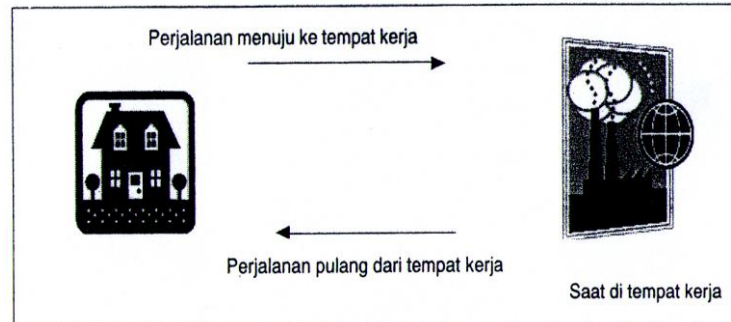
- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;

c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Pengertian kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Dari ketentuan itu dapat dijabarkan bahwa ruang lingkup JKK meliputi kecelakaan dan sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja apabila mengalami kecelakaan pada saat perjalanan menuju tempat kerja, di tempat kerja, atau perjalanan dari tempat kerja. Sakit akibat kerja apabila timbulnya penyakit setelah pekerja menjalankan pekerjaan relatif dalam jangka waktu yang lama. Saat terjadinya dapat dilihat pada Gambar 8. 1 bawah ini.

Gambar 8. 1



Sumber: Hasil ulasan lingkup kecelakaan kerja

a. Kecelakaan yang Terjadi Saat Hubungan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan perawatan medis, tunjangan cacat, dan tunjangan kematian dalam hal peserta mengalami kecelakaan atau sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi saat hubungan kerja meliputi kecelakaan di tempat kerja dan kecelakaan di jalan pada waktu pekerja berangkat ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja. Ruang lingkup kecelakaan kerja meliputi:

1) Pada waktu kerja

- a) Termasuk dalam kecelakaan pada waktu kerja ialah kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja atau pulang dari tempat kerja ke rumah melalui jalan yang biasa ditempuh dan wajar.
- b) Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, kewajiban dan tanggung jawab sehari-hari yang diberikan oleh perusahaan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja selama waktu kerja.
- c) Kecelakaan yang terjadi di luar jam kerja tetapi masih dalam waktu kerja seperti jam istirahat sebagaimana diatur dalam undang-undang.
- d) Kecelakaan yang terjadi dalam tugas di luar kota/negeri, yaitu selama perjalanan dari rumah/tempat kerja menuju ke tempat dan perjalanan pulang kembali sesuai dengan surat tugas yang diberikan dan selama menjalankan tugas/pekerjaan di tempat tujuan. Semua kecelakaan kerja yang terjadi di tempat penugasan/pendidikan merupakan kecelakaan kerja, di luar itu yang termasuk kecelakaan kerja hanya terbatas selama yang bersangkutan berangkat dari tempat penginapan/ pemonudukan menuju ke tempat kerja sampai pulang kembali; kecuali dapat dibuktikan bahwa kecelakaan yang terjadi di luar pengertian tersebut ada hubungannya dengan tugas dan tanggung jawab yang bersangkutan.
- e) Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan kerja lembur yang harus dibuktikan dengan surat perintah lembur.
- f) Perkelahian di tempat kerja dapat dianggap kecelakaan kerja.

2) Di luar waktu kerja

- a) Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan kegiatan olahraga yang harus dibuktikan dengan surat tugas dari perusahaan.
- b) Kecelakaan yang terjadi pada waktu mengikuti pendidikan yang merupakan tugas dari perusahaan dan harus dibuktikan dengan surat tugas.
- c) Kecelakaan yang terjadi disebuah perkemahan yang berada di lokasi kerja (*base camp/jurnal* di luar jam kerja dan di luar waktu kerja (tidur, istirahat) serta yang bersangkutan bebas dari setiap urusan pekerjaan. Jika kecelakaan terjadi di luar radius HPH/areal/lokasi harus ada surat tugas.

3) Meninggal mendadak

Suatu kasus meninggal mendadak dapat dikategorikan akibat kecelakaan dalam hubungan kerja akibat tenaga kerja karena suatu alasan, baik di lokasi kerja maupun dalam perjalanan ke dan dari lokasi kerja, tanpa sempat mengalami rawat inap atau mengalami rawat inap tetapi tidak melebihi 24 jam terhitung sejak pada jam ditangani dokter/para medis, langsung meninggal dunia.¹⁰⁴

b. Penyakit Akibat Hubungan Kerja

Penyakit yang ditimbulkan karena hubungan, kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja dan bisa terjadi secara tiba-tiba maupun melalui proses dalam jangka waktu tertentu. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja merupakan kecelakaan kerja Pasal I Keppres Nomor 22 Tahun 1993, menyebutkan :

"Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja". Penyakit yang ditimbulkan akibat kerja yang terjadi pada tenaga menjadi tanggung jawab majikan Dalam hal ini yang bertanggung jawab adalah majikan dengan membawa pekerjanya ke rumah sakit, dokter memeriksa akan memberikan

¹⁰⁴ Jamsostek, Brosur, 2001, hal. 12-13.

keterangan tentang keadaan pasien tersebut".

Pasal 2 Keppres No. 2 Tahun 1993 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja, baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir. Pasal 3 Keppres Nomor 2: Tahun 1993 menyebutkan:

- (1) Hak atas jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja yang hubungannya telah berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diberikan apabila menurut hasil diagnosis dokter yang merawat penyakit tersebut diakibatkan oleh pekerjaan selama tenaga kerja yang bersangkutan masih dalam hubungan kerja.
- (2) Hak jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diberikan, apabila penyakit tersebut timbul dalam waktu paling lama (tiga) tahun terhitung sejak hubungan kerja tersebut berakhir.

Untuk mengetahui penyakit yang timbul akibat hubungan kerja diatur dalam Pasal 4 Keppres Nomor 22 Tahun 1993 menyebutkan bahwa penyakit yang timbul karena hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan Presiden ini. Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1993, tentang penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja meliputi:

- 1) Pneumokoniosis yang disebabkan oleh debu mineral pembentuk jaringan paru (silikosis, antrakosis, asbestosis) dan silikotuberkulosis yang silikosisnya merupakan faktor utama penyebab cacat atau kematian.
- 2) Penyakit paru dan saluran pernapasan (bronkopulmoner) yang disebabkan oleh debu logam keras.
- 3) Penyakit paru dan saluran pernapasan (*bronkopulmoner*) yang disebabkan oleh debu kapas atau vlas, henep, dan sisal (*bissinosis*).

- 4) Asma akibat kerja yang disebabkan oleh penyakit sensitisasi dan perangsang yang dikenal yang berada dalam proses pekerjaan.
- 5) Alveolitis allergika yang disebabkan oleh faktor dari luar sebagai akibat penghirupan debu organik.
- 6) Penyakit yang disebabkan oleh berilium atau persenyawaannya yang beracun.
- 7) Penyakit yang disebabkan oleh kadmium atau persenyawaannya yang beracun.
- 8) Penyakit yang disebabkan oleh fosfor atau persenyawaannya yang beracun.
- 9) Penyakit yang disebabkan oleh krom atau persenyawaannya yang beracun.
- 10) Penyakit yang disebabkan oleh mangan atau persenyawaannya yang beracun.
- 11) Penyakit yang disebabkan oleh arsen atau persenyawaannya yang beracun.
- 12) Penyakit yang disebabkan oleh raksa atau persenyawaannya yang beracun.
- 13) Penyakit yang disebabkan oleh timbal atau persenyawaannya yang beracun.
- 14) Penyakit yang disebabkan oleh fluor atau persenyawaannya yang beracun.
- 15) Penyakit yang disebabkan oleh karbon disulfida.
- 16) Penyakit yang disebabkan oleh derivat halogen dari persenyawaan hidro karbon alifatik atau aromatik yang beracun.
- 17) Penyakit yang disebabkan oleh benzena atau homolognya yang beracun.
- 18) Penyakit yang disebabkan oleh derivat nitro dan amina dari benzena atau homolognya yang beracun.
- 19) Penyakit yang disebabkan oleh nitrogliserin atau ester asam nitrat lainnya.
- 20) Penyakit yang disebabkan oleh alkohol, glikol, atau keton.
- 21) Penyakit yang disebabkan oleh gas atau uap penyebab asfiksia atau keracunan, seperti karbon monoksida, hidrogen sianida, hidrogen sulfida atau derivatnya yang beracun, amoniak seng, braso, dan nikel.

- 22) Penyakit yang disebabkan oleh kebisingan.
- 23) Penyakit yang disebabkan oleh getaran mekanik (kelainan-kelainan otot, urat, tulang persendian, pembuluh darah tepi, atau saraf tepi).
- 24) Penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dalam udara yang bertekanan lebih tinggi daripada tekanan udara normal.
- 25) Penyakit yang disebabkan oleh radiasi elektromagnetik dan radiasi yang mengion.
- 26) Penyakit kulit (dermatosis) yang disebabkan oleh penyebab fisik, kimiawi, atau biologi.
- 27) Kanker kulit epiteloma primer yang disebabkan oleh ter, pic, bitumen, minyak mineral, antrasena atau persenyawaan, produk atau residu dari zat tersebut.
- 28) Kanker paru atau mesotelioma yang disebabkan oleh asbestos.
- 29) Penyakit infeksi, yang disebabkan, oleh virus, bakteri atau parasit yang didapat dalam suatu pekerjaan yang memiliki risiko kontaminasi khusus.
- 30) Penyakit yang disebabkan oleh suhu tinggi atau rendah, atau papas radiasi atau kelembapan darah tinggi.
- 31) Penyakit yang disebabkan oleh bahan kimia lainnya termasuk bahan obat

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif, sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan pekerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

c. Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja

Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:

- 1) Biaya pengangkutan.
- 2) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan.
- 3) Biaya rehabilitasi.
- 4) Santunan berupa uang yang meliputi:
 - a) Santunan sementara tidak mampu bekerja.
 - b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
 - c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental
 - d) Santunan kematian.

Santunan kecelakaan kerja adalah santunan yang diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Santunan berupa uang akan diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Pembayaran santunan ini prinsipnya diberikan secara berkala dengan maksud agar tenaga kerja atau keluarganya dapat memenuhi sebagian dari kebutuhan hidupnya secara terus-menerus. Selain itu pembayaran santunan secara berkala dapat juga diberikan secara sekaligus. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong ke arah kegiatan yang bersifat produkti dalam meningkatkan kesejahteraannya.

Berdasarkan lampiran II Peraturan Pemerintah Nomor.64 Tahun 2000 tentang Perubahan Keempat atas PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, LN Tahun 2005 No. 147, santunan JKK meliputi:

1. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100% ke upah sebulan, 4 bulan kedua 75% x upah sebulan dan bulan seterusnya 50% x upah sebulan.
2. Santunan cacat :
 - a. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya % sesuai tabel x 70 bulan upah
 - b. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
 - 1) Santunan sekaligus sebesar 70% x 70 bulan upah
 - 2) Santunan berkala sebesar Rp200.000,- (dua ratus ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan

- c. Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 70 bulan upah.
3. Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (*lumpsum*) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:
 - a. Santunan sekaligus sebesar 60% x 70 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian;
 - b. Santunan berkala sebesar Rp200.000,- (dua ratus ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan;
 - c. Biaya pemakaman sebesar Rp1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

Berdasarkan pada Lampiran II Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005, biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya dikeluarkan, yaitu :

1. Dokter
2. Obat
3. Operasi
4. Rontgen, laboratorium
5. Perawatan Puskesmas, Rumah Sakit Umum Kelas I
6. Gigi
7. Mata
8. Jasa tabib/sinshe/tradisional yang telah mendapatkan izin resmi dari instansi yang berwenang.

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan tersebut pada B1 sampai dengan B8 dibayarkan maksimum Rp8.000.000; (delapan juta rupiah). Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian pembelian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (*prothese*) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Profesor Dokter Suharso Surakarta dan ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Besarnya santunan dan biaya pengobatan/perawatan sama dengan A dan B. Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari

tempat kejadian kecelakaan kerja ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut.

1. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai maksimum sebesar Rp150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah).
2. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimal sebesar Rp300.000,- (tiga ratus ribu rupiah).
3. Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimal sebesar Rp400.000,- (empat ratus ribu rupiah).

Tabel 8.2 Persentase Santunan Tunjangan Cacat Tetap Sebagian di bawah ini.

Macam Cacat Tetap Sebagian	% x Upah
• Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
• Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
• Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
• Lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
• Tangan kanan dan atau dari atas pergelangan ke bawah	32
• Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
• Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
• Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
• Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
• Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
• Kedua belah mata	70
• Sebelah mata atau diplopia pada penglihatan dekat	35
• Pendengaran pada kedua belah telinga	40
• Pendengaran pada sebelah telinga	20
• Ibu jari tangan kanan	15
• Ibu jari tangan kiri	12
• Telunjuk tangan kanan	9
• Telunjuk tangan kiri	7
• Salah satu jari lain tangan kanan	4
• Salah satu jari lain tangan kiri	3
• Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
• Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
• Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
• Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
• Salah satu ibu jari kaki	5
• Salah satu jari telunjuk kaki	3
• Salah satu jari kaki lain	2

Sumber: Hasil ulasan

Tabel 8.3 Persentase Santunan Tunjangan Cacat-Cacat Lainnya pada halaman sebelah ini.

Cacat-Cacat Lainnya	% x Upah
• Hilangnya kemampuan kerja phisik	
51%-70%	40
26%-50%	20
10%-25%	5
• Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
• Kehilangan sebagian fungsi penglihatan Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10% Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan: $(3 \times \% \text{ ef. peng. terbaik}) + \% \text{ ef. peng. terburuk}$.	7
• Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	7
• Kehilangan penglihatan warna	10
• Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	7

Sumber: Hasil ulasan

Santunan cacat pada tenaga kerja akibat kecelakaan kerja dalam hubungan kerja diberikan sesuai dengan tabel persentase santunan tunjangan cacat, pada santunan cacat meliputi:

1. Cacat sebagian untuk selama-lamanya, "Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam hubungan kerja, yang mengakibatkan tenaga kerja tersebut mengalami cacat sebagian untuk selama-lamanya. Misalnya sebagian organ tubuhnya putus akibat mesin".
2. Cacat total selama hidupnya, "Dalam kecelakaan ini tenaga kerja cacat total atau sudah tidak dapat bekerja lagi".
3. Cacat kekurangan fungsi; "Cacat kekurangan fungsi yang terjadi akibat kecelakaan kerja berhak mendapatkan santunan cacat sesuai dengan tabel persentase santunan tunjangan cacat".¹⁰⁵

¹⁰⁵ Darwan Prinst, hal. 155.

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja; yang menjadi peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung. Program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp.7,5 Juta terdiri atas Rp6 juta santunan kematian dan Rp.1,5 juta uang pemakaman (Berdasarkan ketentuan PP Nomor 64 Tahun 2005) dan santunan berkala.

Jaminan kematian diberikan kepada tenaga kerja yang meninggal dunia. Santunan kematian diberikan langsung kepada keluarga yang ditinggalkan tenaga kerja, Pasal 12 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992:

- (1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan keluarganya berhak atas jaminan kematian.
- (2) Jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. Biaya pemakaman
 - b. Santunan berupa uang.

Santunan kematian yang diberikan kepada keluarga yang ditinggalkan akan digunakan untuk keperluan biaya pemakaman dan lain-lain. Keluarga yang dimaksud dalam hal ini adalah istri atau suami, keturunan sedarah dari tenaga kerja menurut garis lurus kebawah dan ke atas, dihitung sampai derajat kedua, termasuk anak yang disahkan. Apabila keturunan dalam garis lurus ke bawah atau ke atas tidak ada, maka diambil garis ke samping dan mertua. Apabila tenaga kerja tidak mempunyai ahli waris; hak atas jaminan kematian dibayarkan kepada pihak yang mendapatkan surat wasiat dari tenaga kerja bersangkutan atau perusahaan pemakaman.¹⁰⁶

Jika pekerja yang meninggal adalah magang atau murid, atau mereka yang memborong pekerjaan dan narapidana, bukan

¹⁰⁶ Darwan Prinst, *Op. Cit.*, hlm. 159.

karena kecelakaan kerja maka keluarga yang ditinggalkan berhak atas jaminan kematian. Biaya pemakaman seperti diatur dalam Pasal 12 ayat (2) a. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 meliputi:

1. Pembelian kain
2. Peti mayat
3. Kain kafan
4. Transportasi, dan lain-lain yang bersangkutan dengan tata cara pemakaman sesuai adat istiadat, agama dan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta kondisi daerah masing-masing tenaga kerja yang bersangkutan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, urutan penerimaan yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian sebagai berikut:

1. Janda atau duda
2. Anak
3. Orang tua
4. Cucu
5. Saudara kandung
6. Mertua.

Pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Berdasarkan ketentuan Pasal 22 PP Nomor 64 Tahun 2005, jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, yang meliputi:

- a. Santunan kematian diberikan sebesar Rp6.000.000,- (enam juta rupiah)
- b. Santunan berkala sebesar Rp200.000,- (dua ratus ribu rupiah) diberikan selama 24 (dua puluh empat) bulan
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

Apabila pekerja yang meninggal dunia disebabkan oleh

kecelakaan atau penyakit akibat kerja, tenaga kerja tersebut berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian yang diberikan keluarga yang ditinggalkan. Pengusaha/keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia mengisi dan mengirim form 4 kepada PT. Jamsostek (Persero) disertai bukti-bukti, yakni :

1. Kartu peserta
2. Surat keterangan kematian dari rumah sakit/kepolisian/kelurahan
3. Identitas ahli waris (fotokopi KTP/SIM dan kartu keluarga).

3. Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Sosial adalah program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas pada saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua, dan meninggal dunia. Hal ini mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis. Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial ini menggunakan mekanisme Asuransi Sosial.

Jaminan hari tua diberikan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun. Jaminan hari tua dapat diberikan kepada tenaga kerja yang putus hubungan kerja dengan minimal masa kepersertaan 5 (lima) tahun terhitung dari masa pendaftaran. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu :

- (1) Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkuasa atau sebagian. dan berkala, kepada tenaga kerja karena:
 - a. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun.
 - b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

- (2) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Usia pensiun, yaitu 55 tahun atau cacat total tetap dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja dan mempengaruhi pekerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerima penghasilan yang dibayar sekaligus atau berkala pada saat pekerja mencapai usia lima 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

Pembayarannya dilakukan sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala pada pekerja, karena telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total tetap setelah ditetapkan dokter. Dalam hal pekerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda, atau anak yatim piatu. Iuran Program Jaminan Hari Tua ditanggung Perusahaan = 3,7% dan ditanggung Tenaga Kerja = 2%. Kemanfaatan Jaminan Hari Tua adalah sebesar akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya.

Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja

- Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap;
- Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 6 bulan
- Pergi ke luar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/ABRI.

Setiap pernyataan JHT, tenaga kerja harus mengisi dan menyampaikan formulir 5 Jamsostek kepada kantor Jamsostek setempat dengan melampirkan Kartu peserta Jamsostek (KPJ) asli dan Kartu Identitas diri KTP/SIM (fotokopi). Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang mengalami cacat total dilampiri Surat, Keterangan, Dokter. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggalkan wilayah Republik Indonesia dilampiri dengan pernyataan tidak bekerja lagi

Indonesia, fotokopi Paspor, dan fotokopi VISA. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun dilampiri Surat keterangan kematian dari rumah sakit/ kepolisian/ kelurahan dan fotokopi kartu keluarga. Permintaan pembayaran JHT bagi tenaga kerja yang berhenti bekerja dari perusahaan sebelum usia 55 tahun telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun telah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja, dilampiri dengan fotokopi surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan dan surat pernyataan belum bekerja lagi. Permintaan pembayaran JHT, bagi tenaga kerja yang menjadi Pegawai Negeri Sipil ABRI. Selambat-lambatnya 30 hari setelah pengajuan tersebut PT Jamsostek (persero) melakukan pembayaran JHT.¹⁰⁷

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Upaya penyembuhan diperlukan setiap orang, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Manfaat JPK bagi perusahaan yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.

Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan pekerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif); pencegahan (preventif) penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian, diharapkan mencapainya derajat kesehatan pekerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan lain untuk pekerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, sehingga dapat melaksanakan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang pengembangan.

¹⁰⁷ *Ibid.*

Berdasarkan ketentuan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menyebutkan :

- (1) Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (2) Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi:
 - a. Rawat jalan tingkat pertama
 - b. Rawat jalan tingkat lanjutan
 - c. Rawat inap
 - d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
 - e. Penunjang diagnostik
 - f. Pelayanan khusus
 - g. Pertanyaan gawat darurat.

Untuk melaksanakan pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan badan penyelenggara wajib memberikan kepada setiap anggota, yaitu :

- 1) Kartu pemeliharaan kesehatan.
- 2) Keterangan yang diketahui peserta menangani paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

Tenaga kerja yang berkeluarga sebagai peserta Jamsostek dalam pemeliharaan kesehatan sebagai pelayanan kesehatan, berdasarkan ketentuan Pasal 38 PP Nomor 83 Tahun 2000;

- (1) Tenaga kerja atau suami atau istri atau anak dapat memiliki pelaksana pelayanan kesehatan yang ditunjukkan oleh Badan penyelenggara.
- (2) Dalam hal tertentu yang ditetapkan oleh menteri, tenaga kerja atau suami atau istri atau anak dapat memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan di luar pelaksana pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Untuk memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tenaga kerja atau suami atau istri atau anak harus menunjukkan kartu pemeliharaan kesehatan.

Pelaksanaan program jaminan pemeliharaan kesehatan tidak lain adalah untuk menjaga kesehatan kerja. "Bahwa terhadap dilaksanakannya aturan-aturan mengenai kesehatan

kerja, yang bertanggung jawab adalah majikan".¹⁰⁸ Jenis pelayanan kesehatan yang dapat diperoleh melalui program JPK:

1. Pelayanan dari dokter umum dan dokter gigi
Dokter umum dan dokter gigi bisa Anda pilih sendiri sesuai dengan fasilitas yang ditunjuk sebagai dokter keluarga.
2. Obat-obatan dan penunjang diagnostik
Obat-obatan diberikan sesuai kebutuhan medis, dengan standar obat JPK Jamsostek dan penunjang diagnostik sesuai ketentuan.
3. Pelayanan kesejahteraan ibu dan anak
Berupa pelayanan imunisasi dasar (BCG, DPT, Polio), pelayanan KB (IUD, vasektomi, tubektomi, suntik)
4. Pelayanan dokter spesialis
Untuk ke dokter spesialis, Anda harus membawa surat rujukan dari dokter PPK tingkat I yang ditunjuk.
5. Rawat inap
Bila diperlukan rawat inap, JPK menyediakan fasilitas rumah sakit yang telah ditunjuk. Dilayani pada kelas II RS Pemerintah atau kelas III RS Swasta. Rawat Inap diberikan selama 60 hari dalam satu tahun, termasuk 20 hari pelayanan pada ICU/ICCU.
6. Pelayanan persalinan
Berlaku untuk pelayanan persalinan pertama sampai persalinan ketiga saja, bagi tenaga kerja berkeluarga, JPK memberikan bantuan biaya persalinan sebesar maksimum Rp400.000,00 per anak.
7. Pelayanan gawat darurat
Untuk mendapatkan pelayanan ini melalui fasilitas yang ditunjuk JPK Jamsostek langsung, tanpa surat rujukan.

Pelayanan khusus hanya diberikan kepada Tenaga Kerja dan diperoleh melalui rujukan :

1. Penggantian kacarnata
Untuk mendapat penggantian kaca mata (kaca dan bingkai) maksimal sebesar Rp150.000,00.
2. Penggantian gigi palsu
Untuk mendapat penggantian gigi palsu (yang bisa

¹⁰⁸ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*; Cetakan keenam, (Jakarta: Pradnya Paramita 1986), hal. 131.

dipasang/dilepas) dengan bahan acrylic, maksimum sebesar Rp250.000,00.

3. Penggunaan mata palsu dan alat bantu dengar

Untuk penggunaan mata palsu dan alat bantu dengar, masing-masing memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp300.000,00.

Untuk penggunaan alat bantu tangan memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp350.000,00 dan penggunaan alat bantu kaki memperoleh penggantian maksimum sebesar Rp500.000,00. Selisih biaya sebagai akibat dari penggunaan hak pelayanan di luar standar JPK Jamsostek, dibayar sendiri oleh peserta.

luran JPK dibayar oleh perusahaan dengan perhitungan 3% dari upah tenaga kerja (maks Rp. 1 juta) untuk tenaga kerja lajang. 6% dari upah tenaga kerja (maks Rp. 1 juta) untuk tenaga kerja berkeluarga. Penyakit yang tidak ditanggung dalam pelayanan kesehatan JPK Paket Dasar antara lain:

- Penyakit AIDS
- Penyakit kelamin
- Penyakit kanker
- Cuci darah (*haemodialisa*)
- Akibat alcohol/narkotika
- Pemeriksaan super spesialisasi
- Kelamin genetik.¹⁰⁹

Dalam rangka pemberian pelayanan kesehatan bagi peserta JPK perlu diketahui hak dan kewajiban peserta. Hak-hak peserta meliputi:

- Tenaga kerja beserta keluarga (suami/istri & max 3 anak) berhak mendapatkan pelayanan kesehatan tingkat I s.d. lanjutan serta pelayanan khusus (hanya diberikan kepada Tenaga Kerja).
- Memilih fasilitas kesehatan diutamakan: sesuai dengan tempat tinggal (domisili),
- Dalam keadaan emergensi (darurat), peserta dapat langsung-meminta pertolongan pada PPK (Pelaksana Pelayanan Kesehatan) yang ditunjuk ataupun tidak.

¹⁰⁹ *Ibid.*

Kewajiban-kewajiban peserta meliputi:

- Memiliki KPK (Kartu Pemeliharaan Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan.
- Apabila KPK belum selesai diterbitkan, dapat menggunakan formulir Daftar Susunan Keluarga (Form 1b warna hijau) sebagai bukti KPK sementara.
- Mengikuti prosedur pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan.
- Melaporkan kepada PT Jamsostek (Persero) apabila KPK hilang untuk mendapatkan penggantian kartu yang baru.

Adapun prosedur pelayanan bagi peserta JPK-harus memperhatikan alur pelayanan, pelaksana pelayanan dan prosedur pelayanan. Alur pelayanan meliputi:

- Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter umum
- Pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter gigi
- Tindakan medis (pembersihan luka, jahit, odontektomi, alveolektomi)
- Pemberian obat-obatan/resep obat sesuai dengan standar obat JPK (Doen, generik)
- Pelayanan KB (TUB, kondom, pil, dan suntik)
- Pelayanan KIA termasuk pemeriksaan ibu hamil, pemeriksaan bayi, anak balita, dan pemberian imunisasi dasar (BCQ DPT, campak, dan polio).

Pelaksana pelayanan meliputi Puskesmas, klinik, dan dokter swasta yang ditunjuk (dokter keluarga). Prosedur pelayanan:

- Peserta yang datang berobat harus membawa KPK dan mendaftarkan diri dengan memperlihatkan KPK.
- Peserta akan mendapatkan pelayanan dan akan diberikan resep obat yang dapat diambil di ruang obat pada PPK tersebut.;
- Atas indikasi medis, peserta dapat dirujuk ke dokter spesialis atau Rumah Sakit yang ditunjuk dengan memakai Surat Rujukan. Surat Rujukan terdiri atas 4 (empat) rangkap:

C. Kebijakan Internal Jamsostek

Seiring dengan semakin meningkatnya pengelolaan PT Jamsostek yang mengalami keuntungan, perlu dipikirkan kebijakan internal PT Jamsostek untuk mengembalikan keuntungan kepada masyarakat. Kebijakan internal Jamsostek meliputi pemberian hasil pengembangan pembayaran JHT, DPKP, PKBL, PUMP dan kontribusi bagi masyarakat.

Keuntungan PT Jamsostek dapat dilihat dalam tabel 8.4 di bawah ini:

Tabel 8.4 Neraca Konsolidasi Per 31 Desember
2005 dan 2004 (Dalam Jutaan Rupiah)

NO.	HARTA	31-12-05 Audited	31-12-04 Audited	NO.	HARTA	31-12-05 Audited	31-12-04 Audited
1.	INVESTASI			5.	KEWAJIBAN KEPADA PESERTA		
	Bank Investasi	2.136	4.500		Hutang Klaim	15.538	14.107
	Deposito Berjangka	17.623.168	14.366.493		Hutang JHT	33.510.682	28.437.556
	Saham, Reksadana & Surat Berharga Lainnya	3.965.904	3.437.043		Cadangan Teknis	3.161.634	2.677.892
	Obligasi & Surat Hutang Lainnya	15.622.029	14.096.026		Jumlah Kewajiban Kpd Peserta	36.687.854	31.129.555
	Tanah dan Properti	568.687	618.178	6.	HUTANG LANCAR		
	Investasi Lain	8.026	8.026		Hutang Pajak	57.090	170.732
	Jumlah Investasi	37.829.950	32.530.266		Beban YMH Dibayar	112.498	83.648
2.	HARTA LANCAR				Pendapatan Diterima di Muka	6.735	9.954
	Kas dan Bank	51.717	68.990		Hutang Lain-lain	54.717	37.266
	Piutang Juran/Usaha	77.211	65.980		Jumlah Hutang Lancar	231.040	301.600
	Pendapatan YMH Diterima	466.652	391.349	7.	Kewajiban Lainnya	15.149	20.191
	Piutang lain-lain	30.575	28.843	8.	HAK MINORITAS	4	4
	Aktiva Lancar Lainnya	12.642	12.080	9.	MODAL		
	Jumlah Harta Lancar	636.797	567.242		Modal ditempatkan/Disetor	125.000	125.000
3.	HARTA TETAP (Netto)	196.387	185.892		Cadangan-cadangan	1.125.729	1.405.661
4.	HARTA LAIN	149.265	119.675		Saldo Laba (Rugi) Tahun Berjalan	629.623	421.064
					Jumlah Modal	1.880.352	1.951.725
					JUMLAH KEWAJIBAN DAN MODAL	38.814.399	33.403.075
	JUMLAH HARTA	38.814.399	33.403.075				

Sumber: www.jamsostek.go.id

Dari neraca di atas, tampak bahwa untuk kepentingan peserta (yang merupakan pihak yang membayar iuran) kurang mendapat

tempat. Sebagian besar keuntungan PT Jamsostek diputar untuk investasi dan bukan untuk kepentingan peserta Jamsostek.

Kontribusi kepada Masyarakat dan Pekerja Jamsostek
Sampai Dengan 31 Desember 2005
(dalam jutaan rupiah)

Tabel 8.5 Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP)

No.	Keterangan Jumlah	Unit		Jumlah (Juta Rupiah)
1.	Rumah susun sewa di Batam, Cikarang dan Makasar	909	Kamar	62.303
2.	Pinjaman Uang Muka Perumahan	41.875	Tenaga Kerja	218.090
3.	Pinjaman Koperasi Pekerja	210	Koperasi	27.257
4.	Pinjaman DMTK	149	Kontraktor	4.188
5.	Pinjaman Provider Pelayanan Kesehatan	5	Rumah Sakit	1.039
6.	Pusat Penanggulangan Kecelakaan Kerja (<i>Traumatic Centre</i>)	108	Rumah Sakit	23.565
7.	Bantuan Rumah Sakit Pemerintah	281	Rumah Sakit	26.603
8.	Bantuan BLK	22	Unit	4.880
9.	Bantuan Pelatihan Tenaga Kerja	552	Kegiatan	501
10.	Bantuan Beasiswa	29.291	Tenaga Kerja	23.463
11.	Bantuan PHK	54.214	Tenaga Kerja	11.951
12.	Pelayanan Kesehatan Cuma-Cuma	1.142	Kegiatan	12.876

Sumber: www.jamsostek.

Tabel 8.6 Kemitraan & Bina Lingkungan (PKBL)

No.	Keterangan Jumlah	Unit		Jumlah (Juta Rupiah)
1.	Program Kemitraan			
	– Jumlah Penyaluran	4.984	Mitra Binaan	106.098
	– Provinsi/ Wilayah Binaan	30	Provinsi	-
2.	Program Bina Lingkungan			
	– Jumlah Penyaluran	6.913	Unit/Kegiatan	17.811

Sumber: www.jamsostek.

Dari di tabel di atas setelah ditelaah tampaknya kepentingan

peserta Jamsostek kurang diperhatikan. Seharusnya peserta Jamsostek dapat merasa puas dengan pemberian bunga atau pemberian basil pengembangan pembayaran Jaminan Hari Tua. Dengan demikian melalui Surat Keputusan Direksi PT Jamsostek (Persero) Nomor: KEP/236/092005 memutuskan untuk meningkatkan pemberian basil pengembangan pembayaran Jaminan Hari Tua dari 7% menjadi 8,5% berlaku mulai 01 Oktober 2005.

Selain itu, berdasarkan Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B.337/DJPPK/IX/05 memberlakukan kembali aturan pengambilan Jaminan Hari Tua sebelum usia 55 tahun, apabila tenaga kerja tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja dan telah mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dan telah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

Bentuk lain dari kontribusi kepada masyarakat berupa Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta atau lebih dikenal sebagai DPKP merupakan dana yang dihimpun dan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan peserta program Jamsostek yang diambil dari sebagian dana basil keuntungan PT Jamsostek (Persero).

Pelaksanaan program DPKP ini berlandaskan pada Sural Menteri Keuangan No. S-521/MK.01/2000, tanggal 27 Oktober 2000 tentang Pedoman Umum Dana Peningkatan Kesejahteraan Pekerja (DPKP). Program-program DPKP yang sudah dilaksanakan terdiri atas dua jenis, yaitu sebagai berikut.

1. DPKP Bergulir (Dikembalikan)
 - a. Investasi Jangka Panjang, seperti:
 - Pembangunan Rumah Susun Sewa
 - Pembangunan Fasilitas Pelayanan Kesehatan
 - b. Pinjaman dana mencakup:
 - Pinjaman Uang Muka Perumahan (PUMP)
 - Pinjaman Koperasi Karyawan/Pekerja
2. DPKP Tidak Bergulir (Hibah)
 - a. Bidang Kesehatan, antara lain:
 - Bantuan untuk renovasi RS/Poliklinik
 - Bantuan mobil Ambulance kepada RS/Poliklinik

- Bantuan Peralatan Medis kepada RS/Poliklinik
- Pelayanan Kesehatan secara cuma-cuma
- b. Bidang Pendidikan, seperti:
 - Bea Siswa
 - Pelatihan Tenaga Kerja
 - Bantuan untuk Balai Latihan Kerja
- c. Bantuan Keuangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Program Kemitraan adalah salah satu program dari Program Kemitraan dan Bina Lingkungan yang lebih dikenal sebagai PKBL. Program kemitraan ini merupakan kerja sama antara BUMN dengan usaha kecil yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN, sesuai dengan Keputusan Menteri BUMN No.Kep-236/MBU/2003. Kelompok Usaha Kecil ini dapat berbadan hukum seperti PT, Koperasi, CV, Fa atau tidak berbadan hukum atau Perorangan.

Adapun Jenis Program Kemitraan ini antara lain:

1. Pinjaman Biasa, yaitu pinjaman yang diberikan kepada Usaha Kecil atas dasar untuk penambahan modal kerja dan bukan atas dasar pesanan dari Rekanan Usaha Kecil.
2. Pinjaman Khusus, yaitu pinjaman yang diberikan kepada Usaha Kecil atas dasar pesanan dari Rekanan Usaha Kecil.

Persyaratan Usaha Kecil adalah:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp200.000.000,- (dua ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp1.000.000.000,- (satu miliar rupiah)
3. Milik Warga Negara Indonesia;
4. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar;

5. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi;
6. Telah melakukan kegiatan usaha minimal 1(satu) tahun serta mempunyai potensi dan prospek usaha untuk dikembangkan.

Pinjaman Uang Muka Perumahan (PUMP) adalah salah satu program dari Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP) yang memberikan pinjaman sebagian Uang Muka Perumahan kepada tenaga kerja, peserta Jamsostek untuk pemenuhan kebutuhan perumahan melalui fasilitas KPR dari perbankan. Tujuan dari PUMP ini adalah untuk membantu Tenaga Kerja peserta program Jamsostek dalam rangka pemilikan rumah melalui KPR perbankan. PUMP ini akan diberikan kepada Tenaga Kerja yang telah memenuhi persyaratan dengan jumlah maksimal, yaitu sebesar Rp7.500.000/orang dan sewaktu-waktu dapat ditingkatkan. Tingkat suku bunga yang dikenakan oleh PUMP sangat ringan, yaitu sebesar 3% (tiga persen) pertahun, yang diberlakukan flat. Jangka waktu PUMP maksimal 5 tahun dan tipe rumah yang mendapat dukungan PUMP Jamsostek•maksimal sampai dengan rumah sederhana (RS/T36).

Terdapat syarat guna terlaksananya PUMP bagi Perusahaan sebagai penjamin, Tenaga Kerja dan Pengembang. Syarat bagi perusahaan sebagai penjamin adalah sebagai berikut.

- Mempunyai komitmen terhadap kesejahteraan pekerja/karyawannya termasuk dalam rangka pemilikan rumah.
- Telah terdaftar sebagai peserta program Jamsostek.
- Tertib administrasi kepesertaan program Jamsostek.
- Menerima tawaran dari Pengembang/Developer mengenai penjualan rumah melalui KPR-Perbankan (atau mencari sendiri lokasi perumahan dan Pengembang/Developernya).
- Menyeleksi serta merekomendasikan Tenaga Kerja yang mengajukan PUMP ke PT Jamsostek (Persero).
- Menjamin pemotongan secara kolektif angsuran PUMP setiap bulan dengan membuat Surat Pernyataan bermeterai (Formulir PUMK-3).

- Membayar angsuran PUMP sesuai jadwal pembayaran.

Syarat bagi tenaga kerja adalah sebagai berikut.

- Belum memiliki rumah sendiri.
- Telah terdaftar menjadi peserta Jamsostek minimal 1 tahun atau direkomendasikan oleh Manajemen Perusahaan.
- Memiliki Kartu Peserta Jamsostek (KPJ)
- Mendapatkan rekomendasi dari perusahaan untuk pengajuan PUMP.
- Untuk 5 tahun pertama mampu membayar angsuran PUMP dan angsuran KPR (dihitung dari penerimaan gaji bulanan dan pendapatan lainnya).
- Bersedia dipotong gajinya oleh perusahaan untuk pembayaran angsuran PUMP setiap bulan hingga lunas.
- Setuju dan sepakat untuk membeli rumah yang ditawarkan oleh Pengembang, baik lokasi rumah, tipe rumah, harga rumah, besarnya uang muka KPR, jangka waktu, maupun suku bunga KPR-nya.
- Dinyatakan lulus seleksi oleh Bank pemberi KPR dengan bukti diterbitkan: SPA (Surat Penegasan Persetujuan Penyediaan Kredit) diberlakukan bagi Pengembang anggota APERSI/KOPPERSI atau setelah Akad Kredit diberlakukan bagi Pengembang anggota REI atau Perum Perumnas.

Syarat bagi Pengembang adalah sebagai berikut.

- Terdaftar sebagai anggota REI atau APERSI/KOPPERSI (Koperasi Pengembangan Rumah Sederhana Indonesia) atau Perum PERUMNAS.
- Mendapatkan rekomendasi dari REI atau APERSI/KOPPERSI setempat (kecuali Perum PERUMNAS).
- Telah memiliki lahan siap bangun dan mendapatkan izin prinsip dari Instansi yang berwenang (lahan tidak bermasalah).
- Mendapat dukungan dari Bank Pemberi KPR.
- Melakukan penawaran rumah melalui Perusahaan peserta Jamsostek yang dikoordinasikan dengan kantor cabang

PT Jamsostek (Persero) dalam rangka konfirmasi ketertiban administrasi kepesertaannya.

Prosedur Peminjaman Uang Muka Perumahan dua tahap;

1. Tahap proses awal
 - a. Pengembang/Developer menawarkan rumah kepada peserta Jamsostek (sebelumnya dikoordinasikan dengan Kantor Cabang PT Jamsostek setempat) untuk konfirmasi perusahaan-perusahaan mana saja yang layak ditawarkan rumah. Atau Perusahaan/Koperasi Karyawan bersama tenaga kerja mencari sendiri lokasi perumahan dan Pengembang/Developernya.
 - b. Apabila Perusahaan/Koperasi Karyawan dan tenaga kerja sepakat atas penawaran rumah oleh Pengembang, maka Perusahaan/Koperasi karyawan membuat Surat Permohonan PUMP (untuk memastikan adanya PUMP dari PT JAMSOSTEK) yang dilampiri antara lain:
 - 1) Formulir PUMP-1.
 - 2) Formulir PUMP-2.
 - 3) Formulir PUMP-3.
 - 4) Formulir PUMP-4.
 - 5) Surat Kuasa dari Pimpinan Perusahaan atau yang berwenang kepada Koperasi Karyawan apabila yang mengajukan proposal PUMP dan menandatangani Perjanjian PUMP adalah Koperasi Karyawan (dibuat sendiri oleh Perusahaan) dan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Khususnya perusahaan asing/PMA.
 - 6) Fotokopi KPJ, KTP, Kartu Keluarga.
 - c. Kantor Cabang PT Jamsostek meneliti persyaratan dan kelengkapan proposal yang diajukan Perusahaan/Koperasi karyawan serta konfirmasi ulang kepada Perusahaan/Koperasi Karyawan atas pengajuan permohonan PUMP.
 - d. Apabila permohonan PUMP memenuhi persyaratan maka Kantor Cabang PT Jamsostek wajib membuat Surat Persetujuan Prinsip-Formulir PUMP5 kepada

Perusahaan/Koperasi Pekerja yang intinya agar menyampaikan kopi SPA atau Bukti Akad Kredit apabila tenaga kerja yang mengajukan PUMP dinyatakan lulus seleksi KPR-Per-Bank serta meminta kelengkapan data (apabila ada data yang perlu dilengkapi), dan apabila permohonan PUMP dianggap tidak memenuhi persyaratan, maka Kantor Cabang PT Jamsostek membuat surat jawaban penolakan.

2. Tahap Proses Pencairan PUMP

Setelah masing-masing tenaga kerja dinyatakan lulus seleksi KPR-Perbankan, maka Perusahaan/Koperasi Karyawan menyampaikan kopi SP3K atau Bukti Akad Kredit, kepada Kantor Cabang PT Jamsostek. Atas dasar penyampaian kopi SP3K atau Bukti Akad Kredit oleh Perusahaan/Koperasi Karyawan, maka Kantor Cabang PT Jamsostek melaporkan kepada Kantor Wilayah untuk ditetapkan lebih lanjut dengan Surat Penetapan PUMP-Formulir PUMP-6.

Kantor Wilayah membuat Surat Penetapan PUMP-Formulir PUMP-6 berikut Lampiran penetapan tenaga kerja mendapat PUMP - Formulir 6a untuk dikirim ke Kantor Cabang PT Jamsostek. Atas dasar Surat Penetapan PUMP, maka Kantor Cabang PT Jamsostek membuat dan menandatangani Perjanjian PUMP-Formulir PUMP-7 dengan Perusahaan/Koperasi Karyawan yang dilampiri:

- a. Lampiran I (Nama-nama tenaga kerja penerima PUMP)-Formulir PUMP 7a.
- b. Lampiran II (jadwal angsuran) - Formulir PUMP 7b.
- c. Lampiran III (Daftar pemotongan angsuran PUMP)-Formulir PUMP 7c.

Atas dasar Perjanjian PUMP-Formulir PUMP-7 yang ditandatangani Kantor Cabang PT Jamsostek maka Kantor Wilayah melakukan transfer PUMP ke Rekening Pengembang/Developer. Fotokopi bukti transfer pencairan PUMP dikirim ke Kantor Cabang sebagai file bukti pencairan PUMP. Perusahaan/ Koperasi Karyawan membayar angsuran PUMP sesuai jadwal angsuran pada Lampiran II Perjanjian PUMP ke Rekening DPKP Kantor Wilayah dan kopian bukti

angsuran (bukti transfer) wajib disampaikan ke Kantor Wilayah dan Kantor Cabang PT Jamsostek setempat.

Kantor Cabang PT Jamsostek wajib membina dan memonitor kelancaran angsuran PUMP oleh Perusahaan/Koperasi Karyawan dengan meminta kopian bukti transfer setiap bulan sampai lunas (meskipun angsuran ditransfer ke rekening DPKP Kantor Wilayah atau Kantor Pusat). Kantor Wilayah dan Kantor Cabang PT Jamsostek memelihara dan menyimpan dokumen (File) berkas Program PUMP masing-masing debitur.

Pemerintah dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja pada dasarnya adalah suatu program yang diadakan oleh pemerintah dan bertujuan untuk membantu pekerja dan pengusaha. Bagi pekerja, program jaminan sosial tenaga kerja sangat membantu dalam hal memberikan perlindungan dasar bagi pekerja untuk mengatasi risiko-risiko yang timbul di dalam dan karena hubungan kerja. Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja merupakan hal yang menjadi perlindungan, khususnya bagi kaum pekerja di suatu perusahaan.

Pihak yang berperan sebagai pengawas dalam pelaksanaan jaminan sosial pekerja, yaitu Departemen Tenaga Kerja. Departemen tenaga kerja melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk menjamin terlaksananya peraturan ketenagakerjaan, maka perlu ada suatu sistem pengawasan guna mengawasi pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tugas tersebut adalah menjadi tanggung jawab pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja untuk melaksanakannya.¹¹⁰

Untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan perlu diadakan pengawasan. Sampai saat ini pengawasan masih berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948;

¹¹⁰ *Ibid.*, hlm. 143.

(1) Pengawasan perburuhan diadakan guna:

- (a) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- (b) Mengumpulkan bahan-bahan kekurangan tentang soal-soal hubungan kerja keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- (c) Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang dan peraturan lainnya.

(2) Menteri yang disertai urusan perburuhan mengadakan laporan tahunan tentang pekerjaan pengawasan perburuhan.

Pelaksanaan program Jamsostek pada perusahaan ini sangat membantu terutama, yaitu dengan memberikan penyuluhan mengenai program jaminan sosial tenaga kerja yang wajib dilaksanakan bagi perusahaan yang telah memenuhi persyaratan, yakni sudah mempunyai tenaga kerja berjumlah lebih dari 10 orang atau juga telah mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjaannya minimal Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap bulannya. Jumlah ini perlu mendapat perhatian agar segera direvisi.

Untuk menjamin terlaksananya peraturan ketenagakerjaan tentang jaminan sosial tenaga kerja, perlu adanya suatu sistem pengawasan pelaksanaan undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. Pengawasan tersebut dilakukan oleh menteri tenaga kerja atau pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk olehnya.

Dalam hal ini yang berwenang melakukan penyidikan adalah pegawai Departemen Tenaga Kerja dan polisi Negara Republik Indonesia. Pegawai tenaga kerja, berhak menyelidiki perusahaan yang tidak melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja atau melaksanakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan bantuan polisi negara. Apabila terbukti perusahaan yang tidak menjalankan peraturan tentang perburuhan, sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka

perusahaan tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Berdasarkan ketentuan Pasal 29 Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu:

- (1) Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 8 ayat (1) ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6(enam; bulan atau denda setinggi-tingginya Rp50.000.000; (lima puluh juta rupiah)
- (2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagai dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kali atau lebih, setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukuman tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selamalamanya 8 (delapan) bulan.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Sanksi yang diberikan kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran atau tidak menjalankan Undang-Undang Perburuhan tersebut dilakukan secara tegas oleh Departemen Tenaga Kerja. Dengan adanya sanksi yang tegas tersebut perusahaan akan melaksanakan kegiatan usahanya dan mempekerjakan pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga produktivitas pekerja lebih baik.

Pihak PT Jamsostek dalam melaksanakan fungsi penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebatas pada sosialisasi kepada pengusaha dan pekerja tidak melakukan pengawasan. Apabila ada pelanggaran, PT Jamsostek akan melapor kepada penyidik dan Departemen Tenaga Kerja sebagai pengawas. Penasalahan yang dihadapi saat ini berkaitan dengan penyelenggaraan Jamsostek adalah adanya pro dan kontra tentang monopoli penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja yang berdasarkan ketentuan PP No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jamsostek kepada Persero PT Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Tepatkah hal itu.

Pada ketentuan Pasal 33 UUD 1945, apakah penyelenggaraan Jamsostek bagi buruh swasta sudah tepat dikategorikan sebagai salah satu cabang produksi yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara, sehingga penyelenggaraannya harus dilakukan oleh badan usaha milik negara (BUMN). Tidak dapatkah penyelenggaraannya dilakukan oleh swasta supaya tercipta persaingan yang sehat yang fair bagi kalangan pengusaha asuransi.

Hal ini dapat dilihat pada Tabel 8.7 Pengelolaan Jamsostek

Instrumen yang Diperbolehkan	Batasan Setiap Instrumen *)	Batasan Setiap Pihak *)
Deposito	100%	Maksimal 20% per Bank Umum
Surat Utang Negara	100%	-
Surat Utang Korporasi	50%	Maksimal 5% per penerbit
Saham	50%	Maksimal 5% per emiten
Penyertaan Langsung	5%	Maksimal 1% per pihak
Properti	10%	-
Reksadana	50%	Maksimal 5% per penerbit
Repo	10%	Maksimal 2% per <i>counterpart</i>
Instrumen yang dilarang: Derivatives, investasi di luar negeri, komoditi, instrumen perdagangan berjangka, perusahaan milik Direksi, Komisaris & Pemegang Saham		

Sumber: www.jamsostek.go.id

Adanya monopoli oleh negara melalui Persero PT Astek akan berakibat besar dan macam jaminan yang diberikan bagi buruh cenderung statis serta kurang adanya peningkatan. Berbeda apabila penyelenggaraannya diserahkan kepada majikan untuk mengadakan pemilihan diikutkan kepada pihak asuransi, yang mana pengelolaan dana jaminan sosial senantiasa mengacu pada ketentuan yang berlaku, yakni PP No. 22 Tahun 2004 dengan pilihan portofolio investasi selain prinsip likuiditas dan rendah risiko prinsip keamanan dan optimalisasi hasil, sebagaimana Tabel 8.7 atas.

Apabila kita telaah lebih lanjut. Kekayaan Persero PT Jamsostek 100% berasal dari iuran pekerja untuk penyelenggaraan Jamsostek (dalam bentuk pengalihan risiko majikan PT Jamsostek).

Pada tahun 2004 disahkan PP No. 22 Tahun 2004 tentang

Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jamsostek. Dalam peraturan itu kekayaan PT Jamsostek dapat diinvestasikan dan tidak diinvestasikan. Yang diinvestasikan dapat dalam bentuk:

- a. Deposito berjangka atau sertifikat deposito pada Bank, termasuk deposit *on call* dan deposito yang berjangka waktu kurang dari atau sama dengan 1 (satu) bulan
- b. Saham yang tercatat di bursa efek
- c. Surat utang, yang diperdagangkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang pasar modal, dengan peringkat paling rendah atau yang setara pada saat penempatan
- d. Unit pernyataan reksadana
- e. *Repurchase Agreement* yang selanjutnya disebut REPO, dengan jenis jaminan terbatas pada:
 - 1) Surat utang yang diterbitkan oleh Pemerintah atau Bank Indonesia
 - 2) Obligasi koperasi dengan peringkat paling rendah atau yang setara, pada saat pembelian
 - 3) Saham yang termasuk dalam kelompok LQ 45
 - 4) Unit penyertaan reksadana
- f. Penyertaan langsung
- g. Tanah, bangunan, atau tanah dengan bangunan.

Adapun jenis kekayaan bukan investasi terdiri atas kas dan bank, piutang iuran, piutang investasi, dan piutang hasil investasi. Adalah tidak adil apabila tidak dipikirkan pengembalian keuntungan atas pengelolaan yang telah dilakukan oleh Pesero PT Astek kepada peserta Jamsostek, yaitu buruh.¹¹¹ Selama ini pemberian santunan atau jaminan sudah baku, yaitu didasarkan pada PP No. 64 Tahun 2005 saja, terhadap tindakan pengelolaan itu membawa akibat kerugian atau terjadi pengalihan kekayaan yang melanggar hukum atau merugikan kepentingan peserta Jamsostek.

¹¹¹Asri Wijayanti, *Reformasi Hukum Ekonomi dalam Penyelenggaraan Jamsostek bagi Pekerja*, Yustitia, Vol 1, April 2007, hal. 8.

BAB - IX

UPAH BURUH/TENAGA KERJA

A. Pemahaman Pengaturan Pengupahan Buruh

Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Pemerintah dalam suatu negara modern yang demokratis secara normatif mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mensejahterakan warganya.

Mensejahterakan masyarakat dalam arti seluas-luasnya

merupakan upaya berkelanjutan dalam proses kearah terwujudnya seperti; kehidupan masyarakat yang maju dan kreatif, menghargai pluralisme dan mantapnya tatanan sosial politik yang demokratis serta terciptanya struktur sosial ekonomi yang berkeadilan.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam upaya mensejahterakan masyarakat.

Pekerjaan sebagai sarana mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarga, maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Pekerjaan sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri buruh/pekerja dan bersama keluarganya.

Suatu pekerjaan terjalin rasa kebersamaan dan kepastian masa depan yang melalui pola pekerjaan yang mampu memberikan jenis pekerjaan hingga masa pensiun.

Indonesia secara langsung sudah ada tekanan internasional dari ILO sewaktu Indonesia masuk menjadi anggota ILO 1950. Kemudian RI telah meratifikasi antara lain; Konvensi No.100 Tahun 1951 mengenai pengupahan buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya, UU No.49 Tahun 1954 tentang Persetujuan Konvensi ILO No.89 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasa-dasar Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, UU No.18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No.80 Tahun 1957

Setelah memasukkan istilah-istilah. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹¹²

B. Doktrin Pengupahan Buruh

Han Goral Myrdal bahwa sebenarnya yang berkeinginan menentukan standar minimum buruh adalah keinginan pengusaha, maka perlu ketentuan perundang-undangan standar upah dan

¹¹²Pengertian buruh dalam semua peraturan tidak dijumpai istilah buruh, maka pengertian buruh sama tenaga kerja. Republik Indonesia, *Undang-Undang No 25 Tahun 1997*

penghasilan sebagai bagian dari biaya pengusaha untuk buruh, seperti; keseragaman upah dan penghasilan, keseragaman tunjangan, seragaman jaminan akan keselamatan dan kesehatan buruh, dan keseragaman ketentuan menyangkut kontrak kerja buruh pada jenis usaha di suatu wilayah domisili buruh dan perusahaan. Pemahaman kontrak disini adalah kontrak setiap tahun masalah pemberian seperti; saham, gratifikasi atau bentuk bonus, sebagainya.¹¹³

John A. Fossum melengkapinya dalam "*Bargaining Theory*". Teori perundingan dinyatakan bahwa "Terdapat batas atas dan bawah untuk tingkat penghasilan". Tingkat aktualitas antara kedua batas tersebut ditentukan oleh tingkat kepentingan dari kebutuhan pengusaha kepada buruh dan kepentingan buruh untuk menerima pekerjaan, sehingga dapat memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, kalau perlu tingkat penghasilan ditetapkan melalui persetujuan buruh bersama majikan tergantung dari kemampuan atau kekuatan berunding (*bargaining power*) atau negoisasi.

Adam Smith menyatakan, ukuran perhitungan penghasilan minimum buruh yang standar atau buruh yang miskin adalah pemberian upah "penghasilan/pendapatan" untuk memenuhi kebutuhan hidup pantas kepada buruh bersama dua anak termasuk isterinya.

Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H. mengutip pendapat **Martin Vranken** bahwa jaminan perlindungan hukum bagi buruh untuk mendapatkan penghidupan layak bagi diri dan keluarganya adalah terwujudnya pengaturan upah yang adil.¹¹⁴ Untuk mencegah terjadinya standar upah yang tidak adil, perlu adanya perturan undang-undang standar upah yang melindungi perburuhan.¹¹⁵

Pemakaian "**Bargaining Theory**" dari **John A. Fossum**, bahwa "Terdapat batas atas dan bawah untuk tingkat upah" jadi:

¹¹³Pengertian buruh dalam semua peraturan tidak dijumpai istilah buruh, maka pengertian buruh sama tenaga kerja. Republik Indonesia, *Undang-Undang No 25 Tahun 1997*

¹¹⁴Abdullah Sulaiman, *Kesjahteraan Buruh*, (Palu: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2007), hal. 106.

¹¹⁵Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia, Ibid.*

tingkat aktualitas antara kedua batas tersebut ditentukan oleh tingkat kepentingan dari keinginan pengusaha terhadap kebutuhan buruh, untuk kepentingan buruh, untuk kepentingan buruh dalam penerimaan atau menjalankan pekerjaan. Batas tingkat upah ditetapkan melalui persetujuan buruh bersama pengusaha yang terlebih dulu kekuatan berunding (*bargaining power*).¹¹⁶

Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H. menyatakan bahwa; “Standar upah yang dipersyaratkan dalam hukum adalah sistem pengupahan ditentukan oleh standar yang dibuat atas negoisasi dari perjanjian tawar menawar bersama antara buruh dengan pengusaha yang tentu tidak ada bentuk penekanan dan bentuk paksaan apalagi bentuk ancaman agar benar-benar terwujud keluwesan harmonisasi dalam perundingan bersama”.¹¹⁷ Langkah yang dapat dilakukan untuk menuju sistem ini adalah dengan cara kedua belah pihak melakukan perundingan atau negosiasi. Keuntungan dari alternatif sistem antara lain:

Pertama, upah lebih mencerminkan kemampuan perusahaan dan kemauan pekerja, yaitu perusahaan yang mempunyai kinerja yang baik akan memberikan kesejahteraan yang lebih baik pula bagi pekerja.

Kedua, fungsi upah sebagai stimulans motivator lebih tercermin, karena pekerja akan memaksimalkan produktivitasnya agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja lebih baik. Karena dengan kinerja lebih baik akan diperoleh pendapatan yang lebih baik pula.

Ketiga, adalah hak buruh agar tenaganya diberi kedudukan yang lebih tinggi dari modal dan alat produksi lainnya. Pemerintah harus menjaga agar buruh tidak dipandang sebagai faktor produksi semata, akan tetapi melindungi harkat dan martabat buruh sebagai manusia utuh serta menjamin hak-hak kemanusiaan lainnya.

Keempat, penghasilan buruh belum diarahkan pada tingkat yang layak sesuai dengan konsep “penawaran dan permintaan”

¹¹⁶ Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I*, Bahan dan materi perkuliahan hukum perburuhan untuk Program Magister (S2) Ilmu Hukum dan Non-Hukum di Indonesia, 2007

¹¹⁷ Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia*, (Jakarta; Universitas Trisakti, 2008), hal. 19.

sebagai kesepakatan bersama ternyata belum melahirkan perjanjian perburuhan baik yang dilakukan secara individu maupun secara kolektif.

Kelima, dalam menanggulangi aksi mogok buruh yang berakibat pemutusan hubungan kerja dan *lock-out* perusahaan mengenai penghasilan, masih menggunakan aspek pidana, padahal yang seharusnya adalah menerapkan aspek keperdataan.

Keenam, bukan atas kesepakatan antara buruh atau melalui wakil organisasi buruh dengan perusahaan atau organisasi pengusaha. Penentuan standar penghasilan, termasuk di dalamnya komponen pengupahan buruh lainnya.

Ketujuh, diperlukan campur tangan pemerintah dalam penentuan pendapatan untuk menanggulangi dan menjaga stabilitas negara.

Prof. Imam Soepomo, S.H. menyatakan bahwa bentuk pola perlindungan perburuhan yang meliputi antara lain;

1. Perlindungan ekonomis, sebagai perlindungan syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhan diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
2. Perlindungan Keselamatan Kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Aturan mengenai keselamatan buruh ini dimuat dalam peraturan-peraturan yang namanya disebut Peraturan Keselamatan Kerja.
3. Perlindungan Kesehatan Kerja, perlindungan ini akibat buruh hasil teknologi industri dan non-industri lainnya karena kadang-kala terjadi perlakuan majikan terhadap buruhnya yang semena-mena dan kadang-kadang kurang berprikemanusiaan terhadap beban kerja buruh.
4. Perlindungan hubungan kerja terhadap pekerjaan dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.¹¹⁸

¹¹⁸Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1986), hal 2-5.

5. Perlindungan kesaptian hukum, yang berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifanta memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah atau larangan.¹¹⁹

Menurut **Teori Neo Klasik** karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya atau upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada penguasaha.¹²⁰ Gaji/upah sebagai salah satu fungsi penting dalam MSDM dan pada dasarnya gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dan kuat, jika gaji diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Gaji sangat penting bagi karyawan bagi individu karena mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.¹²¹

Masalah upah/gaji sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para karyawan tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para karyawan beserta keluarga mereka. Disamping itu ketidakadilan terhadap karyawan akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka, dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan. Para pekerja selalu menghendaki upah dan gaji yang semakin besar dan meningkat karena dengan upah/ gaji itulah pekerja dapat memenuhi kebutuhan dan kebutuhan keluarganya,

¹¹⁹ Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I, Op. Cit.*

¹²⁰ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 140

¹²¹ Hani T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), hal. 155

baik kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan biaya sekolah anak-anaknya juga untuk memelihara kesehatan untuk berobat di kala sakit dan kesejahteraan keluarga.

Sebaliknya bagi pengusaha memandang upah sebagai faktor biaya yang dapat mengurangi jumlah keuntungan yang diperoleh dari usahanya sehingga pengusaha sering sangat hati-hati untuk menaikkan upah pekerjanya.¹²² Bahkan sering terlihat sikap pengusaha seolah-olah berusaha menekan upah sehingga menjadi sangat rendah dan bertentangan dengan keinginan para karyawan. Pihak pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup seluruh lapisan masyarakat yang sejahtera adil dan makmur. Agar tujuan pemerintah itu tercapai tentunya dengan cara peningkatan pendapatan seluruh lapisan masyarakat termasuk kaum pekerja/karyawan. Kenaikan upah sebaliknya harus diikuti kenaikan produktivitas kerja dan kenaikan laba perusahaan agar pengusaha tidak merasa dirugikan dengan adanya kenaikan upah. Oleh sebab itu sistem pengupahan dan gaji bagi karyawan pekerja harus diatur sedemikian rupa sampai terciptanya rasa keadilan antara majikan dan pekerja sehingga pertentangan tentang besarnya upah tidak menimbulkan antipati bagi kedua belah pihak.

Mengamati “perusahaan” sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara inheren, struktur dan fungsinya adalah anti-tesis bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Pemberian upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang

¹²²Santonoe Kertonegoro, *Pengupahan (Wages)*, (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999), hal. 10-15.

disepakati membayarnya. Kasus semacam ini dan perselisihan dalam industri menyebabkan setiap tahun mengalami kerugian waktu dan uang lebih besar bagi para pengusaha sebagai penanam modal disbanding seandainya dia memberikan kenaikan upah kepada para karyawannya. Untuk itu sangat penting adanya perhatian yang besar yang harus diberikan terhadap penentuan upah bagi karyawan.¹²³ Upah biasanya digunakan untuk satuan waktu yang relative pendek seperti perjam, perhari, dan perminggu. Gaji mencakup tunjangan-tunjangan dan digunakan dalam satuan waktu yang relative panjang, seperti perbulan atau pertahun. Upah perjam dan upah per hari biasanya dibayarkan satu kali seminggu, atau sekali dalam sebulan. Gaji pertahun biasanya juga dibayarkan setiap bulan.¹²⁴

Dalam konteks hukum perburuhan yang dari pandangan hukum di atas ini, maka membuat pendekatan yang mengacu dari pandangan Grodin, yang kemudian dijabarkan oleh **Kahn-Freund**, **Laski** dan **Joseph Grodin**. Kemudian **Kahn-Freund** menyatakan bahwa untuk melindungi kaum tenaga kerja adalah dibutuhkan kelembagaan yang baik, kemauan politik pemerintah, dan proses sosial.¹²⁵ Kembali Freund. Menyatakan bahwa dasar-dasar prinsip hukum ketenagakerjaan adalah untuk mengatur, mendukung dan mengendalikan setiap kekuatan dalam peraturan dan keadaan tenaga kerja yang terorganisir.¹²⁶

Dalam hal sama juga **Laski** menyatakan bahwa “penghasilan yang berkecukupan” lebih baik, daripada persamaan penghasilan. Jadi hak untuk memperoleh upah yang memadai sangatlah penting untuk menjamin penghidupan yang layak.¹²⁷ Ia juga berpendapat bahwa fungsi utama hukum ketenagakerjaan adalah menciptakan

¹²³Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam II*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada& jakar)

¹²⁴ Drs.H.Sadili Samsudin,M.M.M.Pd, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia,2009), hal. 206

¹²⁵K.D. Ewing, “Democratic Socialism and Labour Law”, *Industrial Law Journal*. Vol 24, No 2 June 1995 @ Industrial Law Society, 103-132

¹²⁶K.D. Ewing, *Ibid.* Termasuk Jorge F. Perez-Lopez, “Labor and The North American Free Trade Agreement”, *Dickinson Journal of International Law*, Vol. 11: 3 (Spring 1993): 565-578.

¹²⁷Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 1985), hal. 106

keadaan iklim berpolitik secara efektif. Efektivitas demokrasi dalam berpolitik tidak dapat dicapai tanpa ada persamaan sosial ekonomi. Dalam hal ini negara berkepentingan memenuhi standar minimum tenaga kerja.

Joseph Grodin menyatakan bahwa kebijakan tenaga kerja yang masih cara-cara tradisional terfokus pada proses daripada substansi. Selanjutnya Grodin menyimpulkan bahwa nilai-nilai dalam suatu peraturan ketenagakerjaan harus mampu menampung masalah perubahan-perubahan, kebebasan organisasi tenaga kerja, dan rasa kebersamaan.¹²⁸

Indonesia memberikan kebebasan kepada para investor asing supaya menanamkan perusahaannya dengan menjanjikan akan tenaga kerja yang banyak dan upah sangat rendah. Kedatangan pengusaha tersebut untuk memanfaatkan kesempatan sebaik-baiknya yang tanpa memperhatikan imbalan (termasuk upah) buruh yang layak buruh (tenaga kerja).¹²⁹

Joseph Grodin menyatakan bahwa kebijakan tenaga kerja yang masih cara-cara tradisional terfokus pada proses daripada substansi. Selanjutnya Grodin menyimpulkan bahwa nilai-nilai dalam suatu peraturan ketenagakerjaan harus mampu menampung masalah perubahan-perubahan, kebebasan organisasi tenaga kerja, dan rasa kebersamaan.¹³⁰

Mosely berpendapat bahwa pembatasan (*dumping*) penggajian dapat saja dibenarkan sepanjang mengalami pertimbangan yaitu: adanya ketidak-mampuan menembus pasar produksi tinggi dengan modal kecil dengan pembayaran upah yang banyak,

¹²⁸Ian Holloway, "The Constitutionalization of Employment Rights: A Comparative View". *Berkeley Journal of Employment & Labor Law* (Vol. 14: 113-141 Lihat juga Philip Alston, "Labor Rights Provisions in U.S. Trade Law: "Aggressive Unilateralism", *Human Rights Quarterly* 15 (1993) 1-35 @ 1993 by The Johns Hopkins University Press.

¹²⁹Lihat keprihatian Johannes Schregle Kepala Bidang Perburuhan dan Administrasi Perburuhan pada Kantor Perburuhan Internasional, *Hukum Perburuhan dan Pembangunan di Asia Tenggara*, (Jakarta: Binacipta, 1978) hal. 213

¹³⁰Ian Holloway, "The Constitutionalization of Employment Rights: A Comparative View". *Berkeley Journal of Employment & Labor Law* (Vol. 14: 113-141 Lihat juga Philip Alston, "Labor Rights Provisions in U.S. Trade Law: "Aggressive Unilateralism", *Human Rights Quarterly* 15 (1993) 1-35 @ 1993 by The Johns Hopkins University Press.

perusahaan diharuskan untuk membayar gaji yang tinggi, kondisi kestabilan negara telah goyang akibat tuntutan serikat pekerja terhadap perbaikan/kenaikan gaji pekerja.¹³¹

Dalam kerangka teori dimualai ulasan **Samuel Gompers** Presiden Direktur dari Federasi Tenaga Kerja Amerika, menyatakan bahwa buruh merupakan manusia biasa bukan merupakan sebuah komoditi atau bentuk perdagangan.¹³² Dengan ini sesuai dengan pendapat **Prof. Erman Rajagukguk, S.H. L.L.M., Ph.D.** bahwa di dalam hubungan perburuhan antara majikan dan buruh, upah adalah suatu hal esensiil. Upah mempunyai kedudukan yang penting bagi para buruh karena dengan upah ia harus menghidupi diri dan keluarganya. Penentuan upah minimum di Indonesia diatur secara langsung oleh pemerintah, turut campur tangannya pemerintah dalam pengupahan buruh disebabkan buruh di Indonesia masih lemah. Angkatan kerja yang menganggur cukup banyak jumlahnya dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, keadaan seperti ini menyebabkan pihak majikan berada posisi yang kuat untuk menentukan tingkat upah yang dikehendaknya. Jika buruh tidak mau, majikan dengan berbagai taktik dapat melepaskan buruh bersangkutan dan menggantikan dengan orang lain yang memerlukan pekerjaan yang jumlahnya begitu banyak.¹³³

Yun-han Chu mengatakan bahwa perkembangan ekonomi melalui politik ekonomi dalam negeri suatu negara, yang tentunya mampu menunjang peningkatan strategi usaha industri dalam negeri yang mampu melibatkan negara terhadap kontrak dengan lembaga negara, dan banyak menguntungkan sektor swasta, sehingga titik keseimbangan antara kontrol perekonomian Nasional dan hubungan perekonomian Internasional dengan hubungan sistem perdagangan

¹³¹Mary Cornish and Lynn Spink, *Organizing Union*, @ 1994, Published by Second Story Press Toronto-Ontario: 89.

¹³²Bahkan salah satu putusan pengadilan Amerika Serikat telah memakai teori "Prima Facie" dalam kasus *Rookes v Barnard*. Putusan pengadilan telah menetapkan petusannya bahwa pembebasan para serikat tenaga kerja terhadap perundangan anti-percaya dari segala tuntutan, karena hakim telah memakai dasar petusannya hakim Clayton tahun 1914. Clyde Summers, "Lord Wedderburn's New Labour Law: An American Perspective", *Industrial Law Journal* Vo. 21 No 1 September 1992 & Industrial Law Society, 157-167.

¹³³Erman Rajagukguk, *Etika Bisnis Dalam Rangka Pembentukan Hukum Bisnis Indonesia*, (diselenggarakan Senat Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahiyangan di Bandung pada tanggal 7-8 Mei, 1993).

Internasional dapat dicapai. Pertumbuhan perekonomian turut menentukan penomena pemberian jaminan pengupahan buruh. Pemerintah berperan dalam tuntutan kebutuhan jaminan sosial sebagai salah satu komponen kesejahteraan buruh, mengakibatkan banyak perusahaan menanggung biaya jaminan sosial, yang tidak bekerja/pengangguran yang diambil dari pajak, yang dikarenakan;⁵¹ *pertama*, pengangguran yang berpariasi. *Kedua*, terbatasnya pasaran kerja. *Ketiga*, lonjakan permintaan kerja. *Keempat*, keadaan ekonomi kurang stabil.

Roscoe Pound berpendapat bahwa hukum itu merupakan suatu sarana (alat) pembaharuan (membentuk, membangun, merubah) atau *law as a tool of social engineering*,¹³⁴ sehingga yang harus dilindungi oleh hukum ada tiga kategori yaitu; kepentingan umum (*publik interest*), kepentingan masyarakat (*social interest*), dan kepentingan pribadi (*private interest*). Dalam pengertian sebagai sarana sosial, maka hukum tidak pasif melainkan hukum itu mampu dipergunakan untuk merubah suatu keadaan dan kondisi tertentu kearah yang dituju sesuai dengan kemauan masyarakatnya. Dengan demikian hukum penciptakan suatu kondisi dan keadaan yang relatif sangat baru, jika tidak hanya mengatur keadaan yang telah berjalan. Lebih luas dapat dikatakan bahwa hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat merupakan tujuan hukum yang filosofis, artinya bahwa hukum sebagai alat pembaharuan itu telah berlaku (diterima) baik oleh negara yang

⁵¹ Yun-han Chu, "State Structure and Economic Adjusment of The East Asia Newly Industrializing Countries", *International Labor Organization*, Vol. 43, 4 Autumn 1989 @ by The World Peace Foundation and The Massachusetts Institute of Technology, hal. 647-649, selanjutnya mengutarakan bahwa yang mampu menunjang pertumbuhan strategi perusahaan industri hampir ada kesamaan di negara-negara Asia Timur seperti; Hongkong, Singapura, Korea Selatan, dan Taiwan terhadap struktur politik ekonomi yang banyak keterlibatan negara terhadap suatu kontrak dari lembaga negara yang banyak menguntungkan kepada sektor swasta. Dan juga Lean Haus, "The East European Counties and GATT: The Role of Realism, Mercantilism, and Regime Theory in Explaining East-West Trade Negoitations", *International Organization*, 45, 2, Spring 1991, @ 1991 by The World Peace Foundation and The Massachusetts Institute of Technology: 163-182. Juga Frederick M. Abbott, "International Trade and Social Welfare: The New Agenda", *Comparative Labor Law Journal*, Vol. 17: 338, (1996), Transcript of Januari 7, 1995 Meeting of The Section on International Law of The American Association of Law Schools.

¹³⁴ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Angkasa, 1980), hal.118.

sedang berkembang maupun negara yang sudah modern.¹³⁵

Roscoe Pound berpendapat bahwa hukum itu merupakan suatu sarana (alat) pembaharuan (membentuk, membangun, merubah) atau *law as a tool of social engineering*,¹³⁶ sehingga yang harus dilindungi oleh hukum ada tiga kategori yaitu; kepentingan umum (*publik interest*), kepentingan masyarakat (*social interest*), dan kepentingan pribadi (*private interest*). Dalam pengertian sebagai sarana sosial, maka hukum tidak pasif melainkan hukum itu mampu dipergunakan untuk merubah suatu keadaan dan kondisi tertentu kearah yang dituju sesuai dengan kemauan masyarakatnya. Dengan demikian hukum penciptakan suatu kondisi dan keadaan yang relatif sangat baru, jika tidak hanya mengatur keadaan yang telah berjalan. Lebih luas dapat dikatakan bahwa hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat merupakan tujuan hukum yang filosofis, artinya bahwa hukum sebagai alat pembaharuan itu telah berlaku (diterima) baik oleh negara yang sedang berkembang maupun negara yang sudah modern.¹³⁷

Berpedoman alur pendapat **Roscoe Pound** mengemukakan bahwa sistem hukum dalam fungsinya mempunyai peran untuk memberikan bimbingan sebagai pelindung dan alat patokan serta sebagai sarana pembaharuan dalam tatanan kehidupan suatu masyarakat, sudah dirasakan perlunya bagi Indonesia untuk menciptakan suatu peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai sistem pengupahan tenaga kerja. Namun menjadi renungan besar ialah mampukah penciptaan dari substansi dalam masalah peraturan perundangan sistem pengupahan tenaga kerja sesuai dengan cita-cita perburuhan indusrtial Pancasila.

Teori yang menonjol mengenai pengupahan yaitu; Teori Karl Marx dan Teori Pertambahan Produk. **Teori Karl Marx** hanya; “Menitip buruh merupakan satu-satunya sumber nilai ekonomi, yang mengenyamping posisi nilai barang, nilai jasa jumlah waktu digunakan buruh dalam prosesn produksi”.

¹³⁵Cita Citrawinda Priapantja, *Budaya Hukum Indonesia Menghadapi Globalisasi: Studi Kasus Perlindungan Rahasia Dagang di Bidang Farmasi*, (Disertasi Bid. Ilmu Hukum Pascasarjana UI), (Jakarta: PPS-UI, 1999), hal. 36

¹³⁶ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Angkasa, 1980), hal.118.

¹³⁷Cita Citrawinda Priapantja, *Ibid.* hal. 36/

Sedangkan **Teori Pertambahan Produk Marjinal** didasarkan pada; “Asumsi perekonomian kelas, yang selalu mengutamakan keuntungan dari faktor produksi”. Paham ini banyak dipraktekan di Amerika Serikat, Inggris yang dikenal **Teori Neo Klasik**.¹³⁸

Cantillon berpendapat bahwa; “Perhitungan upah diberikan oleh pengusaha kepada buruh layang harus dua kali lipat diberikan upah pada buruh sudah punya dua anak dan satu isteri, belum termasuk tunjangan atau imbalan dari jenis pekerjaan dan jabatan berbeda sebelumnya harus mendapat pengesahan atau persetujuan parlemen”.

Daniel S. Lev menyatakan bahwa; “Sumber kekuasaan suatu sistem hukum yang pertama adalah politik yang kebiasaannya (ketiadaan keabsahannya) meluas ke aturan-aturan substantif yang diterapkan oleh sistem hukum. organisasi, tradisi dan gayanya menentukan seberapa jauh proses hukum tertentu digunakan untuk menyelenggarakan pengelolaan sosial dan untuk mencapai berbagai tujuan bersama. Mengenai budaya politik konstitusional dan elitis memberi wawasan analitis yang bermanfaat terhadap hubungan antara struktur sosial politik dan proses hukum”.¹³⁹

Adam Smith berpendapat bahwa; “Tinggi rendahnya upah yang diberikan kepada tenaga kerja didasarkan pada:¹⁴⁰ *pertama*, ketangkasan kerja, kualitas daya kerja, dan pengelompokkan divisi tenaga kerja. *Kedua*, penghematan waktu dari jenis kerja, dan *ketiga* penggunaan divisi kerja dengan teknologi mutakhir layak dipergunakan tenaga kerja”.

Dengan memperhatikan pandangan doktrin hukum yang dikaitkan dengan teori pengupahan. **Teori "Persaingan Bebas" (*Free Fight Liberalism*)** yang dikemukakan oleh **Adam Smith**

¹³⁸Adam Smith, *Wealth of Nations*, Published (1991) Prometheus Books, 59 John Glenn Drive - Smherst, New York 14228 - 2197, 1991), 69-76. Dan Juga Robert N. Covington and Kurt H. Decker, *Individual Employee Rights*, (St. Paul Minn, West Publishing Co, 1995): 2-15

¹³⁹Daniel S. Lev. *Hukum dan Politik di Indonesia*. (Jakarta: LP3ES, 1990) *Op. Cit.* hal. 119. Juga Cass R. Sunstein, *Free Markets and Social Justice*, (New York - Oxford, Oxford University Press, 1997) : 13.

¹⁴⁰ Adam Smith, *Ibid.* hal . 2-30. Dan Jack B. Hood, Benjamin A. Hardy Jr. and Harold S. Lewis Jr. *Workers' Compensation and Employee Protection Laws*, (St. Paul, Minn. West Publishing Co, 1990): 2-4.

bahwa; “Hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha merupakan konflik terus menerus, karena pengusaha dan tenaga kerja mempunyai kepentingan yang berbeda. Dalam penyelesaian konflik tersebut, kedua belah pihak (tenaga kerja dan pengusaha) bertarung secara bebas untuk menuju titik kompromi”.¹⁴¹

Dengan demikian, pendekatan hukum ketenagakerjaan yang disesuaikan pada pengaturan yang mengatur pada **“teori Upah Etika”** rumusannya adalah bahwa; “Upah pembayarannya harus menjamin penghidupan yang baik tenaga kerja sendiri maupun keluarganya, yang menetapkannya kedudukan didasarkan jumlah keluarganya”. **“Teori Upah Sosial”** rumusannya yaitu; “Upah dibayarkan sesuai kebutuhan, sesuai kecakapan dari tenaga kerja”.¹⁴² ³³Dari kedua teori upah penggabungan antara teori upah etika dan **Teori Upah Sosial** akan melahirkan teori yang penulis sebutkan adalah teori **Upah Kesejahteraan**”.¹⁴⁴

Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H. mengutip mendapat **Martin Vranken** bahwa; “Jaminan perlindungan hukum bagi buruh untuk mendapatkan penghidupan layak bagi diri dan keluarganya adalah terwujudnya pengaturan upah yang adil,¹⁴⁵ dan untuk mencegah terjadinya standar penghasilan (“upah”) yang tidak adil, perlu adanya perturan undang-undang standar upah yang melindungi perburuhan”.¹⁴⁶

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

¹⁴¹Adam Smith, *Wealth of Nations*, Prometheus Books, 59 John Glenn-Amherst, New York 14228-2197. *Op. Cit.*

¹⁴²Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1987).

¹⁴³ Dari hasil analisa sosio-normati yuridis penulis, maka memberikan pengertian “upah kesejahteraan” adalah upah tenaga kerja (belum masuk tunjangan) yang diberikan oleh pemberi kerja (pengusaha) dalam bentuk uang tunai yang diperhitungkan jumlah anak plus isteri didasarkan pada; kondisi kelayakan suatu daerah, pendidikan dan keterampilan

¹⁴⁴Republik Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan*.

¹⁴⁵Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Universitas Tisakti, 2008), hal. 1.

¹⁴⁶Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia, Ibid.*

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴⁷

Pengawasan Ketenakarejaan adalah kegiatan pengawasan dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.¹⁴⁸

Prof. Erman Rajagukguk, S.H., L.L.M., Ph.D. menguraikan bahwa peranan kekuasaan dan moral (*legality dan morality*)¹⁴⁹ yang menentukan seperti: kapan suatu peraturan bisa diterima masyarakat, untuk apa suatu peraturan dipakai, kenapa undang-undang belum jalan dan kepada undang-undang belum diterbitkan. Pembaharuan sistem hukum harus meliputi; *pertama, sub-stance* terhadap produk harus tercakup yaitu undang-undang, keputusan, peraturan. *Kedua*, aparatur atau struktur terhadap mesin-mesin yang tercakup; *legaislatif, judicatif, eksekutif dan ketiga legal culture* terhadap orang masyarakat memandang hukum atau beberapa fungsi hukum dalam masyarakat (apa harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan).

Kedua faham tersebut di atas, dalam masalah pengupahan buruh tidak cocok diterapkan di Indonesia. Landasan sistem pengupahan didasarkan Pancasila dan UUD 1945, pengupahan ketenagakerjaan terlihat dalam sila kedua dan ketiga; Sila kelima, “Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab”, dan Sila kelima, “Keadilan Sosial Bagi Rakyat Indonesia”. Landasan sistem pengupahan dapat berprinsip bahwa pengupahan harus memenuhi syarat; *pertama*, mampu menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja (buruh) dan keluarganya. *Kedua*, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang. *Ketiga*, memuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktifitas kerja dan pendapatan

¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ Selanjutnya menyatakan bahwa di Indonesia baru terlaksana Sub-Legal Culture, karena masih kepentingan pengusaha demi kekuasaan, politik dan stabilitas. Untuk merubahnya harus berjuan terus sampai terjadi perubahan dan perbaikan demi tercapainya pelaksanaan perundang-undangan perburuhan yang kesejahteraan tenaga kerja. Erman Rajagukguk. *Perkuliahan Comaparative Legal Sistem*, Program Doktor (S-3) Bidang Ilmu Hukum Pascasarjana UI tanggal 11 Mei 1994. Juga Mary Ann Glendon, Michael W. Gordon and Christopher Osakwe, *Comparative Legal traditions*, (Februari 1982), West Publishing Company: 142-167.

nasional. Untuk mewujudkan Sila kedua dan Sila kelima, sehingga peneliti berasumsi dibutuhkan suatu teori yang penelitian namakan **‘Teori Seimbang atau Sebanding’**.

Prof. Imam Soepomo, S.H. menyatakan bahwa bentuk pola perlindungan perburuhan yang meliputi antara lain;

1. Perlindungan ekonomis, sebagai perlindungan syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhan diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
2. Perlindungan Keselamatan Kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Aturan mengenai keselamatan buruh ini dimuat dalam peraturan-peraturan yang namanya disebut Peraturan Keselamatan Kerja.
3. Perlindungan Kesehatan Kerja, perlindungan ini akibat buruh hasil teknologi industri dan non-industri lainnya karena kadang-kala terjadi perlakuan majikan terhadap buruhnya yang semena-mena dan kadang-kadang kurang berprikemanusiaan terhadap beban kerja buruh.
4. Perlindungan hubungan kerja terhadap pekerjaan dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.¹⁵⁰
5. Perlindungan kesaptian hukum, yang berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah atau larangan.¹⁵¹

Menurut **Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H.** untuk dapat menciptakan jaminan perlindungan buruh harus mengutamakan rasa keadilan mengenai mendapatkan buruh (tenaga kerja), maka yang dibutuhkan satu-satunya adalah kesepakatan antara buruh dengan pengusaha yang melahirkan perjanjian

¹⁵⁰Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1986), hal 2-5.

¹⁵¹Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I*, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan, (Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam, 2004).

pengupahan. Hal ini dibenarkan oleh **William C. Zicfhak** yang mengatakan bahwa dalam penentuan upah buruh perlunya *bargaining collective* antara buruh dan pengusaha;

“The strength of collective bargaining is that every bargaining relationship, much like a marriage, is sui generis: collective bargaining allows the parties in each relationship to structure that relationship according to their unique mutuality of interest. Particularly in this field, therefore, it is overly simplistic to strain to find trends with universal application”

Selanjutnya jalan keluar untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan melakukan langkah-langkah konkrit antara lain: *pertama*, para pelaku harus konsekuen terhadap kebijaksanaan buruh dan kebijakan ekonomi melalui beberapa perundingan. Kebijakan perundingan menghasilkan "**Sui-Generis**" yaitu suatu pola yang akan diambil dari beberapa yang ada dan tentunya bukan dalam artian sederhana. Perlunya perhatian atas kepentingan buruh untuk mencapai kesepakatan upah, baik kesepakatan upah pada suatu industri maupun kesepakatan upah industri jenis lainnya. Kemudian menaikkan frekuensi upah secara berkala, dan penghentian upah yang berlaku secara nasional di tingkat lokal, semuanya itu dicapai dengan jalan kesepakatan bersama. *Kedua*, Pemerintah mengarahkan politik ekonomi untuk mendorong pimpinan perusahaan dan buruh mengenai pandangan hidup dalam bidang perekonomian yaitu dari dasar keberanian berusaha untuk memberikan jaminan pekerjaan terhadap buruh. *Ketiga*, menggunakan filsafat politik ekonomi yang menyebabkan terjadinya proses perundingan bersama untuk mengambil peranan yang baik bagi buruh dalam mewujudkan rasa adil dari segi pandangan hukum perburuhan. Apabila ada keretakan atau perselisihan antara buruh dengan perusahaan walaupun sudah ada perjanjian suka rela, maka perundingan bersama dapat diambil sebagai jalan dalam merumuskan keinginan untuk mencapai persamaan persepsi.

Pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum. Dijelaskan oleh **Furqon Karim**¹⁵² bahwa upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan

¹⁵² *Ibid*

kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Namun, kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.

Konsep Upah Minimum bagi pekerja yang tepat, yakni dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Transparansi perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca serta menganalisis laporan keuangan dari perusahaan.

Terdapat alternatif sistem pemberian upah pekerja yang ditawarkan oleh **Furqon Karim**. Konsep yang ideal dalam penetapan upah, yakni keterlibatan pekerja/serikat pekerja. Karena justru para pekerja yang tahu persis kondisi perusahaannya, kemudian dari sisi manajemen ditunjuk pihak-pihak berkompeten dalam hal penetapan upah.

C. Pengaturan Perundang-Undangan Pengupahan Buruh

Negara dalam hal ini pemerintah mempunyai peran penting dalam membantu masyarakatnya dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya, seperti yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Proklamasi Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea empat yang menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni; “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.”

Sehubungan dengan tujuan bernegara Indonesia seperti yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 tersebut, para pakar menyebutkan bahwa tujuan Negara seperti itu mencerminkan tipe negara hukum kesejahteraan (*welfare State*)¹⁵³ dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, Negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dengan kata lain, perwujudan kesejahteraan ini adalah

¹⁵³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 16.

untuk seluruh bangsa Indonesia, tidak hanya sekelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja.

Pada landasan konsep ini adalah menggunakan konstitusi tertulis Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Berdasarkan isi UUD 1945 di atas maka seorang warga Negara berhak bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak. Sedangkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 (2) menyebutkan bahwa; “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹⁵⁴

Kemudian ketentuan pelaksanaannya adalah berlakunya Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 butir-23, bahwa;¹⁵⁵ “Upah adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya”.

Juga dalam Pasal 109 ayat (1) bahwa “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan layak bagi kemanusiaan” dan ayat (2) bahwa “Untuk mewujudkan penghasilan layak pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja”. Secara terperinci komponen upah diatur dalam Pasal 109 ayat (6) yaitu:¹⁵⁶

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena sakit
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dengan Pengusaha merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam penetapan Upah Minimum. Pengusaha mempunyai misi utama yaitu meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mencari keuntungan

¹⁵⁴ Jimly Assiddiqie, *Konsolidasi Naskah UUD 1945, Setelah Perubahan Ke-Empat*, (Jakarta: Yasrif Watampone, 2003), hal. 62.

¹⁵⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3702.

¹⁵⁶ *Ibid.*

sebesar-besarnya agar perusahaan dapat berkembang dan lestari. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan pengusaha terutama yang berkaitan dengan biaya-biaya yang harus dikeluarkan misalnya biaya tenaga kerja (*Labour cost*). Para pengusaha akan melakukan upaya-upaya dalam pencapaian peningkatan kinerja perusahaan dengan cara pemberian upah yang rendah tetapi mampu menghasilkan produktivitas yang sebesar-besarnya. Sementara itu para pekerja/buruh mempunyai kepentingan dan keinginan yang merupakan kebalikan dari apa yang diinginkan oleh pengusaha. Pekerja/buruh menginginkan penghasilan atau upah yang setinggi-tingginya demi memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya.

Kepentingan dari dua sisi pelaku utama dalam Hubungan Industrial yaitu pengusaha dan pekerja/buruh tersebut sangat bertolak belakang. Meskipun demikian perlu disadari bersama bahwa perusahaan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak ada pekerja/buruh, demikian pula sebaliknya pekerja/buruh tidak akan ada apabila perusahaan tidak ada. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat diibaratkan sebagai dua sisi mata uang yang masing-masing sisi berlainan namun tidak dapat dipisahkan antara satu sisi dengan sisi yang lainnya.

Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa penetapan Upah Minimum dapat dipastikan akan lebih besar atau setidaknya sama dengan Upah Minimum tahun sebelumnya. Kecenderungan ini akan mengakibatkan bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan pemenuhan atas penetapan Upah Minimum.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja).¹⁵⁷ Upah sebagai salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.¹⁵⁸ Pemerintah telah terlibat dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

¹⁵⁷Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), hal. 66.

¹⁵⁸Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), hal. 107.

Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1), disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (2) “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi bagi pekerja/buruh.

Pasal ini jelas memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal penghasilan yang diperolehnya atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah yang layak bagi kemanusiaan tersebut lebih jauh ditetapkan dalam ketentuan penetapan Upah Minimum yang diarahkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Salah satu keterlibatan pemerintah dalam hubungan industrial adalah penetapan tingkat upah. Kebijakan ini disebut dengan kebijakan upah minimum. kebijakan pengupahan yang diberikan pemerintah adalah penetapan upah minimum. Upah minimum diartikan sebagai ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya. Dengan kata lain, bahwa upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrument kebijakan pemerintah untuk melindungi kelompok pekerja lapisan paling bawah di setiap perusahaan agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai atau harga kebutuhan hidup layak. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut dapat berupa;

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kehidupan yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari pada minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan

perundang-undangan yang berlaku.¹⁵⁹ Bagi pekerja khususnya yang bekerja pada perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pemerintah berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu pemerintah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil. Pada dasarnya pemerintah juga menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang di usahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang di usahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha dan modal sendiri. Sedangkan bekerja kepada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹⁶⁰

Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa untuk menyebutkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan tersebut antara lain dengan penetapan upah minimum. Dalam pasal 89 juga dijelaskan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam penetapan Upah Minimum dicapai secara bertahap. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum tersebut yaitu dengan memperhatikan produktifitas, pertumbuhan ekonomi serta memperhatikan usaha-usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan kekuasaan, dalam kekuasaan ini ada dua hal yang selalu menjadi banyak perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Perlindungan

¹⁵⁹Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 159.

¹⁶⁰Zainal Asikin dan kawan-kawan, “*dasar-dasar hukum perburuhan*”, (Jakarta: Raja Grafindo) hal. 1

hukum yang berhubungan dengan kekuasaan pemerintah adalah berupa perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam perlindungan hukum yang berhubungan dengan kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum bagi si lemah ekonomi terhadap si kuat ekonominya.¹⁶¹

Penetapan Upah Minimum diarahkan pada perlindungan bagi pekerja /buruh namun dengan tetap mempertimbangkan factor kemampuan perusahaan sehingga pekerja/buruh dapat sejahtera namun perusahaan dapat terus berkembang dan lestari. Hal ini sangat penting karena antara pekerja/buruh dengan perusahaan sama-sama saling membutuhkan dan saling bergantung.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi pengupahan sebagai berikut : “Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.”

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan

¹⁶¹ Indiarso dan Sapternio, Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Program *Jamsostek*, (Surabaya: Kurnia, 1996), hal:12

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan yaitu;

- 1) Sistem upah menurut banyaknya produksi
- 2) Sistem upah menurut lamanya bekerja
- 3) Sistem upah menurut lamanya dinas.
- 4) Sistem upah menurut kebutuhan.

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, terdiri;

- 1) Penawaran dan permintaan karyawan.
- 2) Organisasi buruh.
- 3) Kemampuan untuk membayar.
- 4) Produktivitas.
- 5) Biaya hidup.
- 6) Peraturan pemerintah.

Landasan berpijak hukum perburuhan yang utama setelah Indonesia merdeka pada tahun 1945 adalah Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Pernyataan sosial politik negara mengenai pekerjaan buruh untuk menjamin lapangan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi buruh secara selaras, diatur dalam Pasal 27 ayat (2).¹⁶² Maknanya adalah negara menjamin pekerjaan setiap warga negara, dan “negara” wajib memenuhi kebutuhan ekonomi buruh berupa upah kerja yang layak sedangkan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 mengandung makna sebagai berikut.¹⁶³

Pertama, adalah setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan negara menyediakan lapangan pekerjaan bagi setiap warga negara, dan pelaksana kenegaraan adalah pemerintah. Sesuai dengan mekanisme yang baku, penyempurnaan konstitusi di tangan Majelis Permusyawaratan Rakyat, dan Dewan Perwakilan Rakyat bersama-sama dengan

¹⁶²Republik Indonesia, Undang-Undang No 12 Tahun 1948 tentang Peraturan Kerja, ditetapkan di Yogyakarta 20 April 1948.

¹⁶³Bahkan menurut penulis Pasal 27 ayat (2) bahwa; “Setiap warga negara berhak mendapat lapangan pekerjaan dan penghidupan layak”. Seiring dengan perkembangan perburuhan, maka Pasal 27 ayat (2) ini seharusnya dirubah menjadi “Negara berkewajiban memberikan lapangan pekerjaan dan penghidupan layak”. Namun hal tersebut tidak tersentuh sama sekali oleh amandemen keempat. R. Soerjono, *Pedoman Perburuhan*, (Jakarta: GCI van Dorp & Co NV, 1952), hal. 10.

Pemerintah membuat undang-undang. Selanjutnya pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan berada ditangan Presiden bersama pembantunya, yang dalam hal ini termasuk Menteri Tenaga Kerja.

Kedua, buruh berhak memperoleh upah guna penghidupan yang layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Oleh sebab itu pemerintah berkewajiban untuk memberikan penghidupan yang layak kepada rakyatnya. Dasar pelengkapanya ialah Pasal II Aturan Peralihan. Sepanjang belum ada peraturan perundangan-undangan perburuhan, khususnya yang mengatur masalah pengupahan, maka yang dipergunakan adalah *Burgerlijk Wetboek* (BW), atau Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer) mulai Pasal 1601-1603 sudah diberlakukan terhdap buruh Eropa (1879) karena mengandung unsur hubungan kerja yang modern, walaupun kepada majikan masih sering disebut *meester* yang memiliki kekuasaan dan kedudukan tinggi. Buku III, Titel 7 A KUHPer yang dibuat di *Nederland* (1927) diberlakukan di Indonesia khususnya bagi golongan Eropa, menganut asas perlindungan bagi buruh yang masih didasarkan pada sendi liberal, yang tentunya belum dapat memuaskan buruh di Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya masalah buruh yang dipekerjakan oleh majikan pada masa pemerintahan Hindia Belanda yang memberlakukan pekerjaan secara paksa, perbudakan, pekerjaan rodi, dan pekerjaan dengan sanksi *punale*.¹⁶⁴

Prinsip penghasilan (“upah”) yang terkandung dalam KUHPerdata, bahwa pengupahan diawali dengan suatu perjanjian dan kemudian disepakati, “Bila tidak bekerja tidak ada upah” (*no work no pay*), upah diberikan kepada buruh dengan upah minimum, dan pemberian upah buruh terhadap diberi kuasa. Tidak ada upah yang harus dibayar selama buruh tidak bekerja atau melakukan pekerjaan yang diperjanjikan (Pasal 1602 b). Buruh masih berhak mendapatkan penghasilan, meski tidak melakukan pekerjaan

¹⁶⁴Berdasarkan Pasal II Aturan Peralihan, terhadap semua ketentuan-ketentuan peraturan produk Hindia Belanda sepanjang belum ada peraturan untuk memberikan corak pengembangan hukum perburuhan sesuai kondisi di Indonesia didasarkan asas konkordansi sebagaimana ditentukan Pasal 131 *Regeling Reglement* (RR) dan Pasal 75 *Indische Staatsregeling* (IS) bahwa penyesuaian peraturan tersebut harus memperhatikan kebutuhan masyarakat di Indonesia. M. S. Hidayat, *Dasar-dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia*, (Djakarta: Erlangga, 1967), hal. 59.

disebabkan buruh sakit atau kecelakaan, dan lamanya buruh berhalangan berpengaruh pada besarnya upah (Pasal 1602-c sub 6). Hak buruh lain adalah upah ditentukan berdasarkan lamanya waktu yang tersedia bagi buruh melakukan pekerjaan. Tetapi merupakan kesalahan atau kelalaian pengusaha apabila tidak menyediakan pekerjaan terhadap buruhnya sebagaimana telah disepekat sebelumnya (Pasal 1602 d).

Sebelum menentukan jumlah penghasilan diperlukan perjanjian antara buruh dan pengusaha. Unsur-unsurnya adalah kesepakatan, cakap, ada maksud atau tujuan, dan sebab halal (Pasal 1320). Upah diberikan dalam jumlah tertentu berupa uang dan ditetapkan sebanyak lima kali lipat dari jumlah tersebut. Upah diberikan kepada buruh setelah terlebih dahulu dilakukan perjanjian/persetujuan (Pasal 1601q). Seluruh upah yang harus dibayar tidak boleh melampaui upah yang dihitung menurut ketentuan-ketentuan pasal sepertiga (Pasal 1601r). Tentang kewajiban majikan untuk upah buruh pada waktu yang telah ditentukan dan ditetapkan menurut lamanya waktu, harus dibayar sejak saat si buruh mulai bekerja hingga saat berakhirnya hubungan kerja (Pasal 1602 a). Pembayaran upah ditetapkan dalam bentuk uang tetapi tidak menurut lamanya waktu, dengan pengertian bahwa upah ini harus dianggap telah ditetapkan menurut waktu yang lazim dipakai dalam menentukan upah untuk pekerjaan yang sama upahnya tersebut harus dibayar menurut sifat, tempat dan waktu (Pasal 1602 m). Jika upah si buruh seluruhnya atau sebagian ditetapkan untuk penyediaan perumahan, makan atau lain-lain keperluan hidup, maka si majikan diwajibkan menyediakannya, asal memenuhi syarat kesehatan dan kesusilaan menurut kebiasaan setempat (Pasal 1602 s).¹⁶⁵

Sehubungan dengan masih terjadinya tindakan diskriminasi terhadap upah buruh, maka *International Labour Organization* (ILO) melakukan tekanan terhadap Indonesia. ILO yang didirikan berdasarkan Pakta Versailles yang didirikan pada tahun 1919, telah menghimbau Pemerintahan Hindia Belanda dan Pemerintah Indonesia untuk mematuhi ketentuan konvensi ILO. Organisasi buruh internasional ini sudah sejak lama memonitoring perlakuan

¹⁶⁵Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1971), hal. 7-9.

semena-mena terhadap perburuhan di Indonesia pada waktu itu.

Permasalahan pengaturan perburuhan atau tenaga kerja pada awal kemerdekaan Indonesia hanya dapat dijumpai dalam konstitusi tertulis yaitu Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1), maka kedua ketentuan ketenagakerjaan tersebut telah mengamanatkan hal-hal sebagai berikut;¹⁶⁶ *pertama*, kewajiban negara (Pemerintah) untuk menyediakan lapangan pekerjaan kepada setiap warga negaranya, dan berkewajiban memberikan tunjangan kepada kaum penganggur. *Kedua*, negara berkewajiban kepada warga negara termasuk tenaga kerja untuk mendapatkan penghidupan yang seimbang berupa upah yang layak, dan *ketiga*, memberikan perlindungan kepada buruh agar tenaganya diberi kedudukan yang lebih tinggi dari modal dan alat produksi lainnya atau sama posisinya dengan pimpinan perusahaan

Terdapat hambatan apabila sistem ini dilakukan oleh pengurus serikat pekerja dipandang belum menguasai aspek-aspek manajerial, maka menjadi kewajiban manajemen untuk membantu meningkatkan *skill managerial-nya* dan menyusun program kerja melalui berbagai pelatihan kepada pengurus serikat pekerja. Oleh karena itu, transparansi sangat dibutuhkan.

UMP hanya untuk pekerja lajang dan kurang satu tahun konsekuensirnya pekerja yang baru diterima apabila ada yang sudah menikah majikan harus memberikan lebih dari itu. Praktiknya, hanya sedikit majikan yang menerapkan itu. Banyak pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun, sedangkan dia sudah berkeluarga diberi upah sama dengan UMK. Dengan asumsi pada saat seleksi penerimaan pekerja mereka dianggap sebagai pekerja lajang. Tanpa memperhatikan kondisi individual sudah kawin atau belum. Selain itu, belum ada jaminan majikan akan melakukan evaluasi upah berdasarkan masa kerja. Praktiknya antara pekerja yang masa kerja lama dengan pekerja yang baru memulai bekerja selisih besarnya upah relatif sedikit, apabila mereka bekerja di

¹⁶⁶Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945. Kewajiban negara melindungi buruhnya. Frances M. Wright, "Equal Pay and The Employment Contracts Act 1991", *Auckland University Law Review*, (1991), hal. 501-508. Hak-hak buruh telah dijamin dalam konsitusi suatu negara. Centre for Human Rights Geneva, *Human Rights A Compilation of International Instruments*, United Nations, New York, 1988, hal. 237.

tempat yang sama. Majikan enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya produksi sudah terlalu tinggi. Sebenarnya apabila ditelaah lebih jauh lagi, besarnya total upah pekerja adalah sedikit jika dibandingkan dengan biaya tidak terduga perusahaan, yang lebih dikenal dengan biaya siluman: Besarnya biaya siluman yang meliputi uang pelicin berbagai pengajuan izin ke instansi pemerintah, uang ucapan terima kasih kepada pejabat negara yang sedang bertugas mendorong majikan enggan untuk menengok struktur kenaikan upah. Memang Indonesia dikenal sebagai negara korup. Hampir di semua sektor kehidupan, apabila berurusan dengan instansi pemerintahan selalu tidak dapat terlepas dari biaya siluman. Untuk hal ini sangat diperlukan gerakan perbaikan moral secara nasional.

Untuk mengatasi hal ini, perlu dikaji lagi makna hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan majikan. Pekerja adalah mitra usaha dari majikan sehingga harus diperlakukan secara manusiawi. Batasan perlakuan manusiawi adalah relatif. Inti dari hubungan industrial pada prinsipnya adalah mencapai suatu tujuan. Tujuan pekerja untuk bekerja adalah dalam rangka mencapai peningkatan taraf kesejahteraan. Tujuan majikan dalam proses produksi adalah mencapai suatu produktivitas yang tinggi dengan harapan akan diperoleh keuntungan yang tinggi. Antara pekerja dan majikan bagaikan dua poros yang saling bertolak belakang, sulit untuk disatukan. Oleh karena itu, sangatlah dibutuhkan peran aktif lembaga Bipartid dalam mencapai *win-win solution* bagi pemenuhan kepentingan kedua belah pihak.

Perlu pemikiran pemberian kembali hasil usaha untuk pekerja misalnya berupa bonus atau adanya hak pekerja untuk menentukan kebijakan perusahaan. Hal ini sangat memerlukan peran aktif dari pemerintah dalam suatu kebijaksanaan yang dituangkan dalam suatu ketentuan hukum.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebenarnya membuka jalan untuk mengatasi hal ini. Berdasarkan ketentuan Pasal 92 ayat (2), yaitu pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasannya peninjauan upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan. Ketentuan ini perlu

ditindaklanjuti dalam rangka upaya peningkatan kesejahteraan pekerja.

Tidaklah adil apabila majikan/si pemilik perusahaan hidup dengan bermewahmewah. Termasuk lima besar orang terkaya di dunia, sementara pekerja bagian operator dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun di perusahaan itu hanya menikmati sebagian kecil keuntungan perusahaan dengan mendapat upah tidak sampai dua kali besarnya UMK perbulannya.

Adil merupakan suatu kata abstrak. Orang yang belajar hukum pun sulit mencari batasan tentang apa itu keadilan. Keadilan menuntut adanya tanggung jawab secara penuh atas perbuatan yang kita lakukan. Dalam hal ini, majikan hendaknya dapat bertindak adil terhadap pemberian upah pekerjanya. Jangan hanya memberikan upah hanya terbatas pada UMK saja, tetapi ingat itu hanyalah batasan minimal upah yang ditetapkan pemerintah. Dapat ditafsirkan menjadi kewajiban majikan untuk memberikan lebih banyak dari UMK apabila diperoleh hasil yang lebih atau dicapai keuntungan yang diperoleh dari hasil kerja pekerjanya dan protes dari perusahaan tetangga tidaklah perlu didengarkan.

Untuk hal ini, kita dapat mencontoh suatu sistem yang ada di Jepang yang dikenal dengan bagi laba (*profit sharing*), kemitraan (*co partnership*), kepemilikan saham (*shareholding*) untuk mendorong pekerja lebih giat bekerja karena merasa dihargai martabatnya dengan diikutsertakan dalam penentuan pengambilan kebijakan perusahaan. Berkaitan dengan hal ini perlu direnungkan makna dari hadis Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi, yaitu berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya dan beritahukanlah upahnya sewaktu dia bekerja.

Kenaikan bahan bakar minyak (BBM), menuntut efisiensi biaya hidup dan upah yang tinggi. Untuk itu pemerintah bisa menciptakan regulasi yang menimbulkan dampak positif dan kondusif bagi iklim investasi sehingga pekerja tidak melakukan mogok kerja. Bagi para penyulut provokasi mogok kerja harus memikirkan bahwa mogok kerja hanya akan merugikan semua pihak. Yang bertanggung jawab untuk sosialisasi adalah pemerintah, pengusaha, dan pekerja.¹⁶⁷

¹⁶⁷ http://www.portalhr.com/majalah/edisi_sebelumnya/hubungan/1id268.html

Dijelaskan oleh Furqon Karim¹⁶⁸, bahwa dampak upah minimum terasa sangat signifikan bagi pengeluaran perusahaan, terutama yang padat karya. Karena selain menjadi *fixed cost*, juga berpengaruh pada pengeluaran lain seperti lembur, Jamsostek, dan asuransi.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Ada 7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. Juga 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terdiri atas:

- a. Upah minimum

Sosialisasikan UU Hingga Level Bawah No. 21 - Desember 2005

¹⁶⁸ *Suara Merdeka*, 22 Des 2001, Furqon Karim "Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja".

- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pengaturan pengupahan yang

ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dengan adanya keterbukaan pihak pekerja akan mengerti persis biaya apa saja yang dikeluarkan perusahaan. Berapa komponen *production cost*, *administration cost*, *personel expenses*, dan biaya-biaya lain yang diperlukan perusahaan untuk mencapai titik impas atau titik *break even point*, konsep ini akan mendukung terciptanya *sense of belonging* para pekerja.

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1(satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans

No. KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6(enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/ VI/2004, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/ VI/2004, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, terdapat persyaratan yang wajib dipenuhi pengusaha jika akan mewajibkan pekerja untuk bekerja lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004, untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Perintah dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama

pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- a. Membayar upah kerja lembur
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
- c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang. Dalam praktiknya ketentuan ini belum diterapkan. Tujuan pemberian makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih adalah untuk menjaga kesehatan pekerja. Untuk menentukan jenis makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja saat lembur sekurang-kurangnya 1.400 kalori haruslah dengan berkonsultasi pada ahli gizi.

Adapun cara perhitungan upah lembur diatur dalam Pasal 8 sampai dengan 11 Kepmenakertrans No. KEP. 102/MENNI/2004. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan.

Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/ buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.

Dalam hal upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah. Dalam hal upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima

perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah. Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut.

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - 2) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:
 - 1) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - 2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi, untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti. Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/ buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1(satu) bulan bagi pekerja/ buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2(dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2); huruf d hanya berlaku bagi pekerja a/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, saat menstruasi, melahirkan, gugur kandungan, dan saat menyusui bagi pekerja perempuan. Hal ini diatur dalam Pasal 80 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut

perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/ buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Perlindungan upah saat hari libur resmi diatur dalam Pasal 85 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan *no work no pay*. Terdapat pengecualian prinsip *no work no pay* yang diatur dalam Pasal 93-Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hatri pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia

- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah
- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah
- c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c, yaitu:

- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- c. Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya adalah denda, diatur dalam Pasal 95-Pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 97 PP No. 8 Tahun 1981, yaitu ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pengaturan denda secara lengkap memang belum diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sebelum itu pernah ada ketentuan yang mengatur tentang denda, yaitu Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Selanjutnya disebut dengan PP No. 8 Tahun 1981. Terdapat asas hukum perundangan, yaitu apabila belum ada ketentuan hukum yang mengatur maka berlakulah ketentuan hukum yang lama.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 PP No. 8 Tahun 1981, yaitu hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Ketentuan itu dapat diinterpretasikan bahwa akan ada akibat hukum apabila hak itu tidak diberikan tepat pada waktunya. Bentuk dari akibat hukum itu adalah pemberian ganti rugi kepada pekerja yang berupa bunga keterlambatan pembayaran upah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 19 PP No. 8 Tahun 1981, yaitu apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar maka di samping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum.

Adapun ketentuan mengenai denda, pemotongan dan ganti rugi yang dibebankan kepada pekerja diatur dalam Pasal 20 sampai dengan Pasal 23 PP No. 8 Tahun 1981. Denda atas pelanggaran sesuatu hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang Republik Indonesia.

Apabila untuk satu perbuatan sudah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum. Denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada buruh, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda tersebut.

Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah

batal menurut hukum. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh. Dikecualikan dari ketentuan ayat (1) adalah semua kewajiban pembayaran oleh buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Setiap surat kuasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditarik kembali pada setiap saat. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya, baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian. Ganti rugi demikian harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah.

Selanjutnya, sebagai upaya untuk memberikan peningkatan perlindungan hukum di bidang upah, berdasarkan ketentuan Pasal 98 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatur mengenai Dewan Pengupahan. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota. Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Munculnya berbagai tuntutan yang didasarkan dengan Konvensi-konvensi antara lain; Konvensi ILO No.26 tahun 1930

mengenai penentuan upah minimum. Konvensi ILO No.52 tahun 1939 mengenai hari libur 6 hari setiap setahun. Konvensi ILO No.95 tahun 1952 mengenai perlindungan upah/"penghasilan" dibayar mata uang pada negara bersangkutan buruh. Konvensi ILO No.99 tahun 1952 penetapan penghasilan buruh pertanian. Konvensi ILO No.100 tahun 1953 mengenai penghasilan sama antara buruh laki-laki dengan buruh wanita pada perusahaan yang sama, dan terakhir Konvensi ILO No.131 tahun 1970 mengenai penetapan upah minimum yang sama nilainya.

Akibat tuntutan peraturan penghasilan kaum buruh tersebut, Pemerintah pada tahun 1957 terpaksa meratifikasi Konvensi ILO No. 100 tahun 1951. Aplikasi konvensi ILO No.100 telah tertuang ratifikasi pada PP No.8 Tahun 1981 tentang Keberadaan organisasi buruh yang dikenal Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang mempekerjakan minimal 25 orang wajib membentuk SPSI. Pemerintah telah membentuk Bipartite dan Tripartite yang diharapkan untuk menjembatani hubungan antara buruh atau organisasi buruh dengan pengusaha, telah melahirkan PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Kemudian konvensi yang sudah diratifikasi pemerintah yakni; UU No.19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.105 *Concerning The Abolition of Forced Labour* (konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa), UU No.20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.138 *Concerning Minimum Age For Admission to Employment* (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja). UU No.21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Convention No.111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan).

Telah dikuatkan dengan Kep. Mennaker No. 02/Men/1976, dan Kep. Mennaker No. 01/Men/1994 tentang mempekerjakan buruh minimal 25 orang wajib membentuk SPSI/organisasi Buruh. Bandingkan *UU No. 20 Tahun tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, tidak ada satupun pasalnya standar minimal buruh dalam membentuk serikat buruh, yang ada hanya tata cara pembentuk dan mendaftarkan serikat buruh

Upah adalah hak pekerja a/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)). Ukuran layak adalah relatif.

UMK Surabaya tahun 2003 berdasarkan SK Gubernur Jawa Timur No. 188/294/KPTS/013 2002 adalah sebesar Rp 516.750,- perbulan. Ketentuan upah itu diperuntukkan bagi pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Apabila dibuat rata-rata dalam sehari pekerja akan memperoleh upah sebesar Rp17.225,- (dengan asumsi satu bulan adalah 30 hari).

Besarnya UMK Surabaya setiap tahun mengalami peningkatan. Apabila disejajarkan dengan turunnya nilai rupiah serta selalu meningkatnya harga kebutuhan pokok maka kenaikan UMK itu masih dirasa kurang adil. Pada tahun 2005, berdasarkan SK GUB. No.188/263/KPTS/013/2004, tanggal 12 November 2004, sebesar Rp578.500,-. Pada tahun 2006, berdasarkan SK GUB. No.188/286/KPTS1013/2005, sebesar Rp 655.500,-. Kenaikan UMK dari tahun 2005 ke 2006 sebesar 13,31%.¹⁶⁹

Selanjutnya UMK Surabaya tahun 2007 berdasarkan SK No. 188/318/ KPTS/13/2006 tertanggal 8 Desember 2006 tentang UMK 2007, sebesar Rp746.000; UMK tahun 2007 ini menimbulkan protes yang keras di kalangan pekerja karena nilainya lebih rendah daripada kota lainnya dan jauh dari survei KHL.¹⁷⁰ Berdasarkan hasil survei independen yang dilakukan Aliansi Buruh Menggugat (ABM) pada Desember 2006, angka KHL Kota Surabaya mencapai Rp975 ribu dan Kabupaten Sidoarjo Rp.952 ribu, nilainya lebih rendah dari KHL daerah lain seperti Kabupaten Gresik sebesar Rp769.015,-, Pasuruan Rp753.035,- dan Kabupaten Malang Rp769.145.

Dengan UMK Surabaya tahun 2008 nanti? Upah Minimum Kota (UMK) Surabaya tahun 2008 versi buruh di Surabaya

¹⁶⁹ <http://rachdian.com> di update tanggal 15 Oktober 2007.

¹⁷⁰ Hari ini, Buruh Kembali Unjuk Rasa Tolak UMK 2007, Kamis, 28 Desember 2006, <http://www.d-infokom-jatim.go.id/news.php?id=9487>

mencapai angka Rp1.000.000,-, tepatnya Rp1.063.925. Perhitungan itu sudah termasuk inflasi 10%.

Angka tersebut adalah nilai rata-rata dari hasil survei yang dilakukan di tiga tempat. Berdasarkan hasil survei di Pasar Rungkut, besarnya UMK mencapai Rp977.728,-. Untuk survei harga di Darmo Trade Center (DTC), nilainya lebih tinggi, mencapai Rp 1.033.218,-. Adapun menurut hasil survei di Pasar Balongsari, nilainya Rp890.671; . Dari ketiga survei itu, buruh melakukan perhitungan rata-rata, ditambah nilai inflasi 10%, hingga ketemu angka tersebut. UMK versi buruh ini jauh di atas perhitungan Dewan Pengupahan. Menurut perhitungan sementara Dewan Pengupahan, UMK 2008 hanya Rp 813.650,-.

Namun, perhitungan tersebut belum termasuk perhitungan biaya listrik dan air PDAM, yang hingga kini masih alot diperdebatkan.¹⁷¹

Penghasilan dikatakan dapat memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua (Penjelasan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Dari kriteria yang diberikan oleh penjelasan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, besarnya UMK amatlah jauh dari biaya penghidupan yang layak. Mengapa demikian? Untuk menjawab hal ini perlulah kita tengok ketentuan SK Menaker No. Kep-81/M/BW/1995 tentang penetapan komponen kebutuhan hidup manusia. Berdasarkan ketentuan itu upah didasarkan pada komponen hidup minimum pekerja (KHMP) dan bukan berdasarkan kebutuhan fisik minimum lagi. Besarnya KHMP lajang dalam sebulan adalah 3000 kalori perhari. KHMP itu terdiri atas makanan dan minuman, perumahan fasilitas, sandang, dan aneka kebutuhan.

Salah satu komponen makanan dan minuman adalah buah-buahan disebutkan pisang/pepaya. Menjadi pertanyaan adalah mengapa buah hanya dicontohkan pisang/pepaya saja bukan apel

¹⁷¹ "UMK Surabaya Rp 1 Juta", <http://www.seputar-indonesia.com/edisicetak/jawa-timur/umk-surabaya-rpl-juta.html>

atau anggur? Jawaban pastinya adalah karena hanya buah itulah yang relatif harganya murah, jika dibandingkan dengan penghasilan rata-rata perhari Rp17.225; saja. Bagaimana seandainya pekerja menginginkan jenis buah yang lainnya? Konsekuensinya adalah ia harus dengan rela mengurangi anggaran komponen KHMP yang lainnya.

Sebagai bahan perbandingan, adalah besarnya upah minimum tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Jawa negeri. Berdasarkan ketentuan SK Dirjen P2TKLN No. Kep-314/D.P2TKLN/X/2002 tanggal 14 Oktober 2002 tentang pedoman pelaksanaan penempatan TKI dalam kendali lokasi, minimal gaji netto yang akan diterima TKI adalah \$ 160.00 (US Dollar) setiap bulan, tidak termasuk bentuk penerimaan atau fasilitas lainnya yang menjadi hak TKI. Misalkan satu dollar = Rp8000,00, maka besarnya minimal gaji adalah Rp1.260.000,00. Wajar saja apabila berkaitan dengan penetapan besarnya UMK rata-rata di Indonesia di bawah standar upah internasional. Akibatnya Indonesia dituding sebagai suatu negara yang melakukan dumping berkaitan dengan rendahnya upah pekerja dalam percaturan perdagangan bebas.¹⁷²

Meski hingga sekarang ini belum ada rumusan mengenai baik definisi maupun komponen kesejahteraan perburuhan, maka **Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.,H.** menguraikan bahwa komponen “Kesejahteraan Perburuhan/Buruh/Tenaga Kerja” diatur suatu/beberapa peraturan perundang-undangan yang mencakup:¹⁷³

1. Pemberian penghasilan upah yang memenuhi untuk buruh secara individu atau terpenuhi kebutuhan buruh bersama isteri dan anaknya yang diterima secara rutin setiap bulannya hingga persiapan dan/atau masa pensiun termasuk peruntukan pendidikan anak, sandang dan pangan.
2. Ada perlindungan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat/waktu kerja bagi buruh/tenaga kerja.
3. Terbentuk pola perlindungan jaminan sosial dan asuransi

¹⁷²Asri Wijayanti, "Kendali Alokasi sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia", Yustika, Vol. 7 No. 1 Juli 2004, hlm. 70.

¹⁷³Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-II*, Bahan Materi Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana di Indonesia, Tahun 2004.

pada masa sehat dan masa sakit sampai pensiun untuk buruh/tenaga kerja beserta keluarganya.

4. Kepastian status buruh tetap-permanent (hingga pensiun) dan buruh tidak tetap termasuk buruh jangka waktu tertentu/kontrak/borongan/ insidentil.
5. Kebebasan peran organisasi buruh/tenaga kerja bersama organisasi pengusaha dalam penentuan pengaturan kesepakatan bersama untuk kepentingan kaum buruh/tenaga kerja dan kemampuan kalangan pengusaha disesuaikan kondisi lokasi kerja dan jenis usaha.
6. Terwujud penyelesaian perselisihan perburuhan/ ketenagakerjaan hanya melalui arbitrase perburuhan.
7. Penyediaan saham dan atau pemberian lain untuk buruh/tenaga kerja sebagai hasil kerja perburuhan/ ketenagakerjaan dihitung setiap tahun.

BAB - X

BURUH BEKERJA LUAR NEGERI

A. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan ekonomi dunia mendorong permintaan (*demand*) atas tenaga kerja yang dapat mengantisipasi perkembangan zaman tersebut. Oleh karena itu peluang pasar kerja saat ini, baik di dalam maupun di luar negeri, akan menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kurangnya perhatian pemerintah terhadap pengembangan lapangan kerja dalam strategi pembangunan terbukti dalam kenyataan yang terjadi setiap tahun dimana muncul angkatan kerja yang tidak disertai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sementara permintaan kesempatan kerja semakin banyak jumlahnya. Akibatnya terjadi dilema sosial, yakni di satu sisi banyaknya penawaran angkatan kerja tetapi dengan kualifikasi yang rendah, yang membutuhkan penyaluran, dan di sisi lain ada permintaan yang membutuhkan angkatan kerja dengan kualifikasi yang tinggi, sehingga timbul “*gap*” yang sulit diselesaikan.

Sesuai dengan prinsip hukum ekonomi, banyaknya penawaran yang tidak seimbang dengan sedikitnya permintaan, menimbulkan tingkat harga yang jatuh. Karena banyaknya penawaran angkatan kerja pada level “*unskilled labor*”, maka upah yang ditawarkanpun sangat rendah dan yang dibutuhkan oleh permintaan sangat sedikit. Akibatnya, banyak tenaga kerja yang tidak tertampung dan menjadi penganggur. Karena daya tampung tenaga kerja di dalam negeri untuk “*unskilled labor*” sangat rendah, maka dicari alternatif untuk mendapatkan kesempatan kerja tersebut di luar negeri. Hal ini disebabkan karena secara sosiologis dan kemanusiaan, kebutuhan hidup primer tidak dapat ditunda hanya karena alasan rendahnya keterampilan sumber daya manusia. Sebagai akibatnya apapun yang terjadi demi kebutuhan hidup, orang-orang tetap harus mencari kerja, dengan berbagai risiko.

Terjadinya “gap” permintaan dan penawaran tenaga kerja telah memunculkan deviasi sosial, yakni bermunculannya para “calo” yang memanfaatkan keadaan tersebut untuk melakukan penipuan kepada para calon tenaga kerja. Penipuan terjadi tidak hanya pada saat penampungan (*rekrutment*), tetapi juga pada saat penempatan, bahkan ketika mereka bekerja di sana dan pulang kampung kembali di Indonesia.

Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk diperolehnya pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan atas hak-hak dasar tenaga kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja, serta atas upah dan jaminan sosial. Secara khusus, perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) perlu diberikan perhatian yang serius oleh Pemerintah, karena tenaga kerja merupakan subjek pembangunan yang dapat mendongkrak perekonomian nasional yang sedang krisis.

Perlindungan TKI oleh negara tidak hanya merupakan kewajiban konstitusional, tetapi merupakan kewajiban “kodrat” yang harus dipahami oleh berbagai pihak dalam kehidupan bernegara. Lebih lanjut menurut Aristoteles negara ideal adalah negara yang bertugas memanusiakan manusia. Karena itulah, negara sebagai satu persekutuan hidup menempati posisi yang paling tinggi dan mengemban tugas yang paling mulia, yaitu memanusiakan manusia. Oleh kodrat, negara itu ada dan terbentuk, bukan sekedar agar manusia dapat hidup di dalamnya, tetapi juga agar manusia itu benar-benar “*memanusia*” di dalam negara dan lewat hidup bernegara. Maka, jelas maksud tersebut telah diisyaratkan dalam keinginan politik Pemerintah Indonesia dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999-2004 yang mengamanatkan, agar demi meningkatkan kuantitas dan kualitas penempatan tenaga kerja ke luar negeri, dengan memperhatikan kompetensi, perlindungan dan pembelaan tenaga kerja yang dikelola secara terpadu dan mencegah timbulnya eksploitasi tenaga kerja.

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk periode Pelita V adalah sebanyak 650.000 orang, dan periode Pelita VI 1.450.000 orang. Sebagian besar tenaga kerja itu mengisi pasar kerja di Malaysia dan Saudi Arabia, dan sebagian

lainnya di Hongkong , Taiwan, Korea Selatan, Singapura, Brunei Darussalam, dan Persatuan Emirat Arab. Pada umumnya negara-negara tersebut membutuhkan tenaga sektor informal (penata laksana rumah tangga) yang jumlahnya lebih banyak dari pada di sektor formal (seperti: pekerja pabrik, industri, perkebunan, kesehatan, dan perhotelan). Sementara itu penempatan TKI ke Amerika Serikat, Masyarakat Eropa dan Australia relatif sedikit.

Penempatan TKI yang tercatat di Departemen Tenaga Kerja sejak 1 Januari 2000 sampai dengan 31 Agustus 2000 mencapai sebanyak 263.152 orang, dengan perincian laki-laki sebanyak 94.659 orang (36 %) dan wanita sebanyak 168.493 orang (64 %). Dari jumlah tersebut, sebanyak 49.068 orang (26.79 %) bekerja ke negara Saudi Arabia, dan 70.508 orang (47,89 %) ke Malaysia, sedangkan sisanya (25,23 %) ke negara-negara lainnya.

Menurut Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H, M.H. dan Azhar Usman, S.H., M.H. bahwa pembangunan nasional tidak akan berhasil tanpa memperhatikan strategi pengembangan tenaga kerja, karena pada hakikatnya manifestasi kesejahteraan adalah terciptanya lapangan kerja sebagaimana dinyatakan dalam laporan Dag Hammerskjold Foundation yang berjudul *“What Now, Another Development”*.¹⁷⁴

“Development is a whole. Its ecological, cultural, social, economic, institutional and political dimensions can only be understood in their systematic interrelationships, and action in its service must be integrated”.

Dalam pada itu, ekonomi Indonesia telah terjebak oleh bantuan dan pinjaman luar negeri. Selain itu, pada akhirnya, globalisasi ekonomi juga telah menjadi dilema yang berkepanjangan. Apa yang sesungguhnya dicanangkan oleh negara-negara maju yang tergabung dalam *International Monetary Fund* (IMF) bukan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, tetapi tidak lebih bertujuan untuk

¹⁷⁴Abdullah Sulaiman dan Azhar Usman, *Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Program Magister Hukum Univ. Islam Jakarta, 2008)., hal. 72.

kepentingan politik. Sebagai contoh adalah pernyataan dari Mc. Govern. Sebagai “*Chairman of the US Senate Select Committee on Nutrition and Human Needs*”, ia mengatakan :

“We dispense the surplus foods not on the basis of where they are most needed, but on the basis of power. We use the food as ammunition. There’s indeed a continuous struggle between the Departement of State, which favour giving food to our military allies, and the Departement of Agriculture, which prefers to use the food to market futare commercial market for American business”.

B. Perkembangan Serikat Pekerja/Buruh

Lapangan pekerjaan di Indonesia mengalami pergeseran dari sektor agraris menuju sektor industri dan jasa. Pada tahun 1971, ada 73,04% tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian, 11,19% bekerja di sektor industri dan 15,76% bekerja di sektor jasa. Pada tahun 1990, terjadi perubahan yang cukup drastis di sektor pertanian menurun menjadi 49,9%, sisanya 50,1% di sektor industri dan jasa¹⁷⁵. Adanya perubahan jenis pekerjaan mengakibatkan adanya perubahan paradigma yang semula bersifat material (*physical asset*) bergeser menuju persaingan pengembangan pengetahuan (*knowledge based competition*). Perubahan tersebut menuntut adanya efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia sebagai landasan bagi setiap organisasi/institusi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif¹⁷⁶.

Kenyataannya, lapangan pekerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Di Indonesia terdapat 11,6 juta penduduk yang menganggur (pengangguran terbuka). 30 juta orang tergolong setengah menganggur dan 36 juta penduduk berpenghasilan di bawah Rp150.000,00 perbulan dari total angkatan kerja sebesar 106,9 juta. Separuh angkatan kerja yang ada berpendidikan sekolah dasar, atau bahkan tidak lulus SD. Penduduk

¹⁷⁵ Priyono Tjiptoherijanto, 1999, *Keseimbangan Penduduk, Managemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*, Sinar Harapan, Jakarta, hal. 57.

¹⁷⁶ Lancourt & Ulrich dalam Wahibur Rokhman, 2002, *Pemberdayaan dan Kamirmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global*, Amara Books, Jogjakarta, hal. 122.

yang tergolong bekerja ada 70% bekerja di sektor informal dengan tingkat produktivitas rendah, sedangkan 30% di sektor formal.¹⁷⁷

?

Makna bekerja juga mempunyai banyak arti yang luas dan dalam. Kata bekerja ditinjau secara mikro, adalah gerak dari badan dan pikiran orang guna menghasilkan sesuatu untuk menunjang kelangsungan hidup. Sedangkan ditinjau secara makro, bekerja berarti melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Dari segi spiritual, bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai amal yang diwajibkan.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa bekerja pada hakekatnya merupakan hak azasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan sekaligus dilindungi oleh hukum. Bertitik tolak dari pengertian-pengertian tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan TKI adalah warga negara Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan, yang bekerja ke luar negeri untuk jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Departemen Tenaga Kerja RI, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Penempatan TKI ke Luar negeri*. DPPPTKI Tahun 1999/2000, halaman 30.

Segi-segi perlindungan hukum bagi komunitas orang yang mencari alternatif bekerja di luar negeri pada sektor informal, yang tidak memiliki keahlian atau hanya memiliki keterampilan sederhana, yang dikenal dengan sebutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Perlakuan diskriminatif antara pria dan wanita; penipuan oleh pengerah TKI; pengupahan yang tidak sesuai dengan standar internasional; kepastian hukum dari instansi terkait; tindakan tidak adil majikan di luar negeri; dan dari pemerasan ketika TKI kembali ke dalam negeri.

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ektern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan

¹⁷⁷ Nur Hidayat, *Perhatian Pada Pengangguran, Hanya di Atas Kertas, Kompas*, 11 Februari 2006, hal. 50.

perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.¹⁷⁸

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar daripad upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan lain yang sejenis.

Konsep upah minimum yang selama ini diterapkan belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan. Dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Keterbukaan perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca dan menganalisis laporan keuangan dari perusahaan. Konsep yang ideal dalam penetapan upah, yakni keterlibatan pekerja/serikat pekerja. Karena justru para pekerja yang tahu persis kondisi perusahaannya, kemudian dari sisi manajemen ditunjuk pihak-pihak berkompeten dalam hal penetapan upah. Kemudian kedua belah pihak melakukan perundingan atau negosiasi.¹⁷⁹

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Ada anggapan selama ini bahwa serikat buruh belum menjadi suara pekerja, baik di tingkat kerja ataupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Serikat pekerja/buruh saat ini menghadapi tantangan yang berat.

¹⁷⁸HP Rajagukguk, 2000, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (C determination)*, makalah, hal. 3.

¹⁷⁹Furqon Karim, *Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja*, Suara Merdeka 22 Desember 2001.

Tetap mempertahankan kondisi tradisional yang mereka miliki atau berubah menjadi dinamis. Tantangan globalisasi berdampak pada pengurangan jumlah anggota karena sistem kerja yang berubah. Tantangan kemandirian terletak pada kemandirian dana. Dari ketergantungan pada bantuan/dana dari organisasi lain untuk pelaksanaan kegiatan, menuju kepada kemandirian sumber dana. Adanya kebutuhan kepemimpinan serikat pekerja yang kuat dan benar-benar mewakili kepentingan anggotanya (*strong leadership and wellrecognized*).¹⁸⁰

Bantuan itu digunakan untuk pelatihan, program, maupun dana rutin. Misalnya bantuan dari *American Center for International Labor Solidarity (ACILS)*, *Union Network International (UNI)* yang berbasis di Geneva. SPSI Reformasi memperoleh bantuan dana dari *International Confederation of Trade Union (ICFTU)*. AR memperoleh dana dari *International Federation of Journalists*. SBSI menerima dana dari serikat buruh Kristen Belanda (CNV) dan *World Confederation of Labor (WCL)*, selain iuran dari 70 persen anggotanya yang kini, menurut Sekjen SBSI Raswan Suryana, telah mencapai 1.693.275 orang. SBJ memperoleh dana dari organisasi buruh di Denmark.¹⁸¹

Alinea ketiga dari Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu negara melindungi segenap bangsa dan negara Indonesia. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Setiap warga negara berhak atas penghasilan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Buruh adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja/Buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan

¹⁸⁰www.world-psi.org. Mendefinisikan Kembali Serikat Pekerja, Project Newsletterpsi/SASKIKTV/KNS Trade Union Development Project for Indonesia No. 2/Februari/2006, hal. 2.

¹⁸¹"Orde Baru Runtuh, Serikat Buruh Tumbuh", *Kompas*, Selasa, 12 September 2000.

pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.¹⁸² Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.¹⁸³ Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum.¹⁸⁴

Kebebasan berserikat dan berkumpul termuat dalam konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam Keputusan Presiden RI No. 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, 1949 (No. 98) telah diratifikasi dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 1956. Konvensi No. 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No. 98 ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan kolektif sukarela.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan ekonomi dunia mendorong permintaan (*demand*) atas tenaga kerja yang dapat mengantisipasi perkembangan zaman tersebut. Oleh karena itu peluang pasar kerja saat ini, baik di dalam maupun di luar negeri, akan menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kurangnya perhatian pemerintah terhadap pengembangan lapangan kerja dalam strategi pembangunan terbukti dalam kenyataan yang terjadi setiap tahun dimana muncul angkatan kerja yang tidak disertai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sementara

¹⁸²Frans Magnis Suseno, *Erika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, 1999, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), hal. 73.

¹⁸³A. Masyhut Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, 1994, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), hal. 27.

¹⁸⁴Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, 1987, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal. 71.

permintaan kesempatan kerja semakin banyak jumlahnya. Akibatnya terjadi dilema sosial, yakni di satu sisi banyaknya penawaran angkatan kerja tetapi dengan kualifikasi yang rendah, yang membutuhkan penyaluran, dan di sisi lain ada permintaan yang membutuhkan angkatan kerja dengan kualifikasi yang tinggi, sehingga timbul “*gap*” yang sulit diselesaikan.

Sesuai dengan prinsip hukum ekonomi, banyaknya penawaran yang tidak seimbang dengan sedikitnya permintaan, menimbulkan tingkat harga yang jatuh. Karena banyaknya penawaran angkatan kerja pada level “*unskilled labor*”, maka upah yang ditawarkanpun sangat rendah dan yang dibutuhkan oleh permintaan sangat sedikit. Akibatnya, banyak tenaga kerja yang tidak tertampung dan menjadi penganggur. Karena daya tampung tenaga kerja di dalam negeri untuk “*unskilled labor*” sangat rendah, maka dicari alternatif untuk mendapatkan kesempatan kerja tersebut di luar negeri. Hal ini disebabkan karena secara sosiologis dan kemanusiaan, kebutuhan hidup primer tidak dapat ditunda hanya karena alasan rendahnya keterampilan sumber daya manusia. Sebagai akibatnya apapun yang terjadi demi kebutuhan hidup, orang-orang tetap harus mencari kerja, dengan berbagai risiko.

Terjadinya “*gap*” permintaan dan penawaran tenaga kerja telah memunculkan deviasi sosial, yakni bermunculannya para “*calo*” yang memanfaatkan keadaan tersebut untuk melakukan penipuan kepada para calon tenaga kerja. Penipuan terjadi tidak hanya pada saat penampungan (*rekrutment*), tetapi juga pada saat penempatan, bahkan ketika mereka bekerja di sana dan pulang kampung kembali di Indonesia.

Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk diperolehnya pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan atas hak-hak dasar tenaga kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja, serta atas upah dan jaminan sosial. Secara khusus, perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) perlu diberikan perhatian yang serius oleh Pemerintah, karena tenaga kerja merupakan subjek pembangunan yang dapat mendongkrak perekonomian nasional yang sedang krisis.

Perlindungan TKI oleh negara tidak hanya merupakan

kewajiban konstitusional, tetapi merupakan kewajiban “kodrat” yang harus dipahami oleh berbagai pihak dalam kehidupan bernegara. Lebih lanjut menurut Aristoteles negara ideal adalah negara yang bertugas memanusiakan manusia. Karena itulah, negara sebagai satu persekutuan hidup menempati posisi yang paling tinggi dan mengemban tugas yang paling mulia, yaitu memanusiakan manusia. Oleh kodrat, negara itu ada dan terbentuk, bukan sekedar agar manusia dapat hidup di dalamnya, tetapi juga agar manusia itu benar-benar “*memanusia*” di dalam negara dan lewat hidup bernegara. Maka, jelas maksud tersebut telah diisyaratkan dalam keinginan politik Pemerintah Indonesia dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999-2004 yang mengamanatkan, agar demi meningkatkan kuantitas dan kualitas penempatan tenaga kerja ke luar negeri, dengan memperhatikan kompetensi, perlindungan dan pembelaan tenaga kerja yang dikelola secara terpadu dan mencegah timbulnya eksploitasi tenaga kerja.

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk periode Pelita V adalah sebanyak 650.000 orang, dan periode Pelita VI 1.450.000 orang. Sebagian besar tenaga kerja itu mengisi pasar kerja di Malaysia dan Saudi Arabia, dan sebagian lainnya di Hongkong, Taiwan, Korea Selatan, Singapura, Brunei Darussalam, dan Persatuan Emirat Arab. Pada umumnya negara-negara tersebut membutuhkan tenaga sektor informal (penata laksana rumah tangga) yang jumlahnya lebih banyak dari pada di sektor formal (seperti: pekerja pabrik, industri, perkebunan, kesehatan, dan perhotelan). Sementara itu penempatan TKI ke Amerika Serikat, Masyarakat Eropa dan Australia relatif sedikit.

Penempatan TKI yang tercatat di Departemen Tenaga Kerja sejak 1 Januari 2000 sampai dengan 31 Agustus 2000 mencapai sebanyak 263.152 orang, dengan perincian laki-laki sebanyak 94.659 orang (36 %) dan wanita sebanyak 168.493 orang (64 %). Dari jumlah tersebut, sebanyak 49.068 orang (26.79 %) bekerja ke negara Saudi Arabia, dan 70.508 orang (47,89 %) ke Malaysia, sedangkan sisanya (25,23 %) ke negara-negara lainnya.

Landasan teori yang digunakan adalah apa telah dikemukakan bahwa pembangunan nasional tidak akan berhasil tanpa memperhatikan strategi pengembangan tenaga kerja, karena pada hakikatnya manifestasi kesejahteraan adalah terciptanya

lapangan kerja sebagaimana dinyatakan dalam laporan Dag Hammerskjold Foundation yang berjudul *“What Now, Another Development* sebagai berikut:

“Development is a whole. Its ecological, cultural, social, economic, institutional and political dimensions can only be understood in their systematic interrelationships, and action in its service must be integrated”.

Dalam pada itu, ekonomi Indonesia telah terjebak oleh bantuan dan pinjaman luar negeri. Selain itu, pada akhirnya, globalisasi ekonomi juga telah menjadi dilema yang berkepanjangan. Apa yang sesungguhnya dicanangkan oleh negara-negara maju yang tergabung dalam *International Monetary Fund* (IMF) bukan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, tetapi tidak lebih bertujuan untuk kepentingan politik. Sebagai contoh adalah pernyataan dari Mc. Govern. Sebagai *“Chairman of the US Senate Select Committee on Nutrition and Human Needs*, ia mengatakan :

“We dispense the surplus foods not on the basis of where they are most needed, but on the basis of power. We use the food as ammunition. There’s indeed a continuous struggle between the Departement of State, which favour giving food to our military allies, and the Departement of Agriculture, which prefers to use the food to market futare commercial market for American business”.

C. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Kerja Luar Negeri

Menurut teori aliran positivis, pembedaan “hak” dan “hukum” adalah untuk mengisi kekosongan (*lacone*) akibat dari penolakan terhadap “*hukum Tuhan*” (*Divine Law*) dan “*hukum alam*” (*Natural Law*) yang menjadi landasan hak-hak azasi manusia dan hukum positif. Hukum dipandang sebagai perintah yang memaksa yang dibuat oleh masyarakat manusia untuk melindungi manusia dari perlakuan tidak adil manusia lain, maka timbul hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Menurut M. Solly Lubis, perlindungan hukum berarti perlindungan yang diberikan melalui hukum (*rechts bescherming*, *legal protection*) terhadap status (kedudukan) ataupun hak, misalnya;

hak memilih, hak dipilih, hak berusaha, atau hak khusus sebagai warga negara sebagai penduduk negara, rakyat dan sebagainya.

Secara operasional mekanisme penempatan TKI ke luar negeri terakhir telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Kep.- 204/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Di dalam keputusan tersebut ditentukan, bahwa yang dimaksud dengan penempatan TKI ke luar negeri adalah kegiatan penempatan TKI yang dilakukan dalam rangka mekanisme antar-kerja untuk mempertemukan persediaan tenaga kerja di Indonesia dengan permintaan di pasar kerja di luar negeri.

Kata “perlindungan” merupakan kata benda abstrak yang berarti suatu upaya menempatkan seseorang diberikan kedudukan istimewa dikarenakan oleh keadaan khususnya, misalnya karena lemahnya atau langkanya. Dalam bahasa Belanda disebut “*bescherming*” dan dalam bahasa Inggris disebut “*protection*”.

Terhadap macam-macam Perlindungan Tenaga Kerja Secara Umum, dalam kaitannya dengan menurut Imam Soepomo membagi perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi 3 (tiga) macam:¹⁸⁵ *pertama*, perlindungan ekonomis yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal diluar kehendaknya. *Kedua*, perlindungan sosial, yaitu perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuannya untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya. *Ketiga*, perlindungan teknis, yaitu perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.

Menurut **Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H.** untuk dapat menciptakan jaminan perlindungan buruh harus mengutamakan rasa keadilan mengenai mendapatkan buruh (tenaga kerja), maka yang dibutuhkan satu-satunya adalah kesepakatan antara buruh dengan pengusaha yang melahirkan perjanjian pengupahan. Hal ini dibenarkan oleh **William C. Zicfhak** yang

mengatakan bahwa dalam penentuan upah buruh perlunya *bargaining collective* antara buruh dan pengusaha.

“The strength of collective bargaining is that every bargaining relationship, much like a marriage, is sui generis: collective bargaining allows the parties in each relationship to structure that relationship according to their unique mutuality of interest. Particularly in this field, therefore, it is overly simplistic to strain to find trends with universal application”

Selanjutnya jalan keluar untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan melakukan langkah-langkah konkrit antara lain: *pertama*, para pelaku harus konsekuen terhadap kebijaksanaan buruh dan kebijakan ekonomi melalui beberapa perundingan. Kebijakan perundingan menghasilkan "*Sui-Generis*" yaitu suatu pola yang akan diambil dari beberapa yang ada dan tentunya bukan dalam artian sederhana. Perlunya perhatian atas kepentingan buruh untuk mencapai kesepakatan upah, baik kesepakatan upah pada suatu industri maupun kesepakatan upah industri jenis lainnya. Kemudian menaikkan frekuensi upah secara berkala, dan penghentian upah yang berlaku secara nasional di tingkat lokal, semuanya itu dicapai dengan jalan kesepakatan bersama. *Kedua*, Pemerintah mengarahkan politik ekonomi untuk mendorong pimpinan perusahaan dan buruh mengenai pandangan hidup dalam bidang perekonomian yaitu dari dasar keberanian berusaha untuk memberikan jaminan pekerjaan terhadap buruh. *Ketiga*, menggunakan filsafat politik ekonomi yang menyebabkan terjadinya proses perundingan bersama untuk mengambil peranan yang baik bagi buruh dalam mewujudkan rasa adil dari segi pandangan hukum perburuhan. Apabila ada keretakan atau perselisihan antara buruh dengan perusahaan walaupun sudah ada perjanjian suka rela, maka perundingan bersama dapat diambil sebagai jalan dalam merumuskan keinginan untuk mencapai persamaan persepsi.

Dalam kerangka konsep, akan mengulas dari pemahaman hak asasi. Jelas perlindungan hukum merupakan manifestasi dari hak asasi manusia (HAM). Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang mengamandemen pasal 27 ayat

(2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 tersebut dimasukkan ke dalam Bab XA tentang Hak Azasi Manusia. Dengan demikian berarti, bahwa sesuai dengan Tap MPR No.III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-Undangan RI, Undang-Undang Dasar 1945 yang menempati urutan pertama, sehingga menjadi peraturan perundang-undangan yang tertinggi di negara Republik Indonesia, mengakui dengan tegas bahwa bekerja merupakan hak azasi bagi setiap orang. Hal yang sama juga terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Ketentuan tersebut menyatakan:

- d. Setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak ;
- e. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
- a. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat Perjanjian Kerja yang sama; dan setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan hidup keluarganya.

Kata tenaga kerja Indonesia (“TKI”) adalah sebagaimana yang dimaksud dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep – 204/MEN/1999 Pasal 1 butir 2, adalah: “Tenaga Kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja”

Dengan demikian terminologi TKI diartikan khusus sebagai pihak dalam perjanjian kerja di luar negeri. Dilihat dari segi ekonomi makro, TKI merupakan suatu komunitas tertentu dari angkatan kerja Indonesia untuk melaksanakan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang mencari kerja ke luar negeri. Mereka merupakan pelaku

pembangunan yang patut mendapat perhatian dan penghargaan pemerintah, karena pada dasarnya mereka adalah duta-duta bangsa yang mempertaruhkan nama dan kehormatan bangsa di luar negeri.

Sedangkan tenaga kerja menurut pasal 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian yang diberikan atas istilah tenaga kerja menurut ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tersebut, meliputi tenaga kerja yang bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Dr. Payaman Simanjuntak, S.E.,MPI. memberi pengertian Tenaga Kerja (*Man Power*) dalam arti yang luas, yaitu:

“Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain seperti ke sekolah dan mengurus rumah tangga.

Sedangkan **Prof. Imam Soepomo, S.H.** lebih cenderung menggunakan istilah buruh daripada istilah Tenaga Kerja, yang berarti: “Seseorang yang bekerja pada seseorang majikan dengan menerima upah. Liputan istilah buruh ini bahkan diperluasnya, sehingga meliputi pula seorang magang dan murid.”

Memang terlepas dari kepentingan bangsa dan negara, naluri hakiki setiap orang cenderung mempertahankan hidupnya secara terhormat dengan melakukan pekerjaan. Karena dengan bekerja orang akan memperoleh kehormatan dan penghasilan untuk mempertahankan hidupnya. Selain itu sifat manusia selalu ingin meningkatkan citra diri dari waktu-kewaktu yang terus meningkat. Tidak seperti binatang yang selalu melakukan perbuatan yang sama dari waktu-kewaktu. Oleh karenanya, pemerintah dalam upaya menegakkan keadilan sosial harus menjaga suasana penghargaan atas hak asasi manusia yang tinggi. Sikap ini merupakan prasyarat pelaksanaan pembangunan.

Makna bekerja juga mempunyai banyak arti yang luas dan dalam. Kata bekerja ditinjau secara mikro, adalah gerak dari badan

dan pikiran orang guna menghasilkan sesuatu untuk menunjang kelangsungan hidup. Sedangkan ditinjau secara makro, bekerja berarti melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Dari segi spiritual, bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai amal yang diwajibkan.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa bekerja pada hakekatnya merupakan hak azasi manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dilindungi dan sekaligus dilindungi oleh hukum. Bertitik tolak dari pengertian-pengertian tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan TKI adalah warga negara Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan, yang bekerja ke luar negeri untuk jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Departemen Tenaga Kerja RI, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Penempatan TKI ke Luar negeri*. DPPPTKI Tahun 1999/2000, halaman 30.

Segi-segi perlindungan hukum bagi komunitas orang yang mencari alternatif bekerja di luar negeri pada sektor informal, yang tidak memiliki keahlian atau hanya memiliki keterampilan sederhana, yang dikenal dengan sebutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Perlakuan diskriminatif antara pria dan wanita; penipuan oleh pengerah TKI; pengupahan yang tidak sesuai dengan standar internasional; kepastian hukum dari instansi terkait; tindakan tidak adil majikan di luar negeri; dan dari pemerasan ketika TKI kembali ke dalam negeri.

D. Buruh Indonesia Kerja Luar Negeri

Terbatasnya lapangan kerja di suatu negara mendorong pencari kerja melakukan emigrasi untuk mencari pekerjaan di negara lain. Selain itu, tingginya penghasilan atau gaji yang diperoleh para tenaga kerja pendahulu mereka, menjadi daya dorong emigrasi tersebut. Hal ini sesuai dengan teori *push-pull* yang dikemukakan oleh Everett Lee, yang menyatakan bahwa daya tarik negara tujuan dan daya dorong negara asal menyebabkan mobilitas penduduk untuk mencari penghidupan yang lebih baik di negara tujuan. Daya dorong ini sebenarnya terjadi juga di dalam negeri ketika terjadi urbanisasi masyarakat desa ke kota-kota untuk

mencari kehidupan yang lebih baik.

Namun demikian banyak tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh para TKI yang tidak mungkin bisa ditangani oleh TKI sendiri, melainkan harus dengan campur tangan pemerintah secara terkoordinasi. Dalam modul ini akan dibahas mengenai Kebijakan Pemerintah, Kondisi Angkatan Kerja, Kondisi Penempatan TKI ke Luar Negeri, Pembinaan SDM yang belum Memadai, dan Mekanisme Penempatan dan Pemulangan TKI.

1. Kebijakan Pemerintah

Dalam aplikasi peraturan hukum, terutama Keputusan Menteri Tenaga Kerja No Kep 204/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri. Ternyata menurut pengamatan penulis, perlindungan hukum TKI memiliki permasalahan yang sangat kompleks sebagai akibat dari struktur dan kultur masyarakat angkatan kerja serta kondisi ekonomi yang masih tergolong miskin.

Perhatian Pemerintah terhadap TKI ke luar negeri perlu diberikan perlindungan hukum sesuai dengan tanggungjawab pemerintah berdasarkan Pasal 27 UUD 1945. Selain itu juga untuk meningkatkan martabat kemanusiaan dengan tetap menjunjung tinggi moral agamanya. Perlindungan meliputi tindakan pemerintah untuk menjaga keselamatan, kesehatan, kesusilaan dan pemeliharaan moral. Menurut Tjepy F. Aloewie, perlindungan hukum meliputi segala tindakan perlindungan yang diwujudkan, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan maupun dalam bentuk upaya nyata, agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan sosial di luar negeri. Dengan demikian, mereka harus dipersiapkan sejak pra penempatan, ketika penempatan, setelah berakhirnya pelaksanaan tugas sesuai dengan perjanjian kerja.

Pertama, proses pra-penempatan, dimulai dengan proses perekrutan, pengurusan dokumen pribadi dan dokumen perjalanan, pelatihan dasar pengenalan budaya negara tujuan selain keterampilan kerja; dan persiapan pemberangkatan berupa persiapan segala kebutuhan yang diperlukan di tempat tujuan dan penandatanganan perjanjian kerja, sampai pada pemberangkatan.

Kedua, penempatan, dimulai sejak TKI sampai di negara tujuan dan diterima oleh pengguna jasa (*user*) di luar negeri. Ketika pesawat mendarat mereka akan berhadapan dengan pengurusan dokumen kedatangan, bea cukai, imigrasi, dan mitra PJTKI di luar negeri yang akan membawa mereka ke tempat majikan. Sebelum memulai bekerja di tempat majikan, harus jelas dahulu “job discription” nya, agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan *perjanjian kerja* yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak sampai dengan batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Ketiga, pasca penempatan atau saat pemulangan, yaitu setelah selesai melaksanakan perjanjian kerja yang meliputi pengakhiran perjanjian, persiapan pemberangkatan dari tempat kerja (majikan), pengurusan dokumen pribadi dan dokumen perjalanan, pengurusan dokumen imigrasi dan bea cukai, penyediaan tempat penampungan di bandara, dan proses pemulangan dari bandara ke tempat asal atau kampung halaman TKI.

Mengingat permasalahan yang timbul sangat kompleks, maka tidak semata-mata, hanya diperlukan keterampilan dan tersedianya lapangan kerja di negara tujuan, tetapi juga diperlukan pengetahuan yang mendasar tentang bahasa, budaya, adat istiadat, dan hukum negara setempat, agar ketika datang dan bekerja di negara tujuan, secepatnya dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan masyarakat setempat. Lagi pula orang-orang yang dikirim dan bekerja di luar negeri merupakan representasi bangsa Indonesia secara keseluruhan di negara lain. Sehingga, citra bangsa Indonesia akan tercermin dari citra mereka. Oleh karena itu, sudah saatnya pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang tegas.

Dapat dikemukakan, bahwa peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, masih jauh dari memadai, dan masih belum dapat mengakomodasi kebutuhan pelayanan TKI secara aman dan terlindungi. Hal ini disebabkan, antara lain oleh karena:

- a. Pemerintah Indonesia saat ini nampaknya masih belum menganggap perlindungan TKI sebagai masalah yang

krusial. Hal ini terbukti walaupun kegiatan pengiriman TKI sudah berjalan cukup lama, tetapi pengaturan penempatan TKI hanya datur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Akibatnya banyak pelanggaran hukum seperti penipuan, pelecehan seksual, pelanggaran hak asasi manusia, bahkan penganiayaan TKI oleh majikan sehingga tidak sedikit yang sampai meninggal dunia, dan/atau tidak diselesaikan secara hukum karena tidak jelasnya sanksi hukum dan pengaturannya. Misalnya sanksi yang diatur dalam Permenaker tersebut hanya berupa sanksi administratif belaka. .

- b. Sanksi hukum terhadap pelanggar selain tidak tegas, juga terbukti kurang adanya perhatian dari penegak hukum kita, sehingga sering terkesan bahwa jiwa orang Indonesia sangat murah.
- c. Unit penanganan penempatan TKI masih sering dijumpai tumpang tindih dengan unit lain, seperti unit pengawasan. Secara logika tidak efektif apabila unit pelaksana merangkap juga menjadi unit pengawas. Akibatnya penyelesaian masalah tidak pernah tuntas, karena tidak jelas kewenangan siapa yang harus mengambil tindakan hukum.
- d. Calon TKI pada umumnya, adalah orang-orang awam terhadap peraturan penyelenggaraan TKI. Akibatnya, mereka sering menjadi objek pemerasan dan bulan-bulanan penipu dari oknum-oknum PJTKI.
- e. SDM dari PJTKI sendiri dari segi pendidikan dan pemahaman atas peraturan tentang penempatan TKI saat ini masih tergolong sangat sangat rendah dan tidak profesional.

Pada prinsipnya perlindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia TKI ke luar negeri dapat dibagi 3 (tiga), yaitu: *pertama*, perlindungan melalui instrumen perlindungan hukum berdasarkan ketentuan yang dikeluarkan oleh lembaga *International Labour Organization* (ILO) yang telah mengeluarkan *International Labor Standard* (ILS). *Kedua*, instrumen-instrumen hukum domestik Indonesia sebagai negara pengirim, dan *ketiga*, instrumen-instrumen hukum negara tujuan.

2. Kondisi Angkatan Kerja

Angkatan kerja, adalah penduduk yang baru usia 15 tahun ke atas, terdiri dari orang-orang yang benar-benar bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan. Pengertian angkatan kerja, bukan hanya menyangkut orang yang terikat hubungan kerja saja, melainkan juga menyangkut kesempatan kerja yang dilakukan di luar hubungan kerja. Apa saja yang termasuk pekerjaan yang dilakukan di luar hubungan kerja. Dapat dikatakan, antara lain pekerjaan yang dilakukan secara mandiri (*self employment*) untuk memperoleh pendapatan.

Secara teoritis, ada hubungan timbal balik antara kondisi angkatan kerja dengan kondisi pasar kerja, terutama menyangkut persediaan (*supply*) dan permintaan (*demand*) tenaga kerja. Hal ini tidak jauh berbeda dengan konsep pasar penawaran dan permintaan di pasar barang atau pasar modal. Inti konsep tersebut, adalah bahwa dalam setiap pasar selalu berhadapan dua pihak, yaitu pihak pembeli (*buyer*) dengan pihak penjual (*seller*). Sementara dalam konteks pasar kerja, pembelinya adalah majikan dan penjualnya adalah tenaga kerja itu sendiri.

Maka dapat disimpulkan, bahwa pasar kerja merupakan tempat bertemunya kebutuhan dan persediaan tenaga kerja dalam masyarakat yang diatur dengan mekanisme yang memungkinkan terjadinya transaksi produktif antara penjual tenaga dengan pembeli yang membutuhkan tenaga kerja tersebut.

Walaupun demikian, ada perbedaan pokok antara pasar kerja dengan pasar barang atau modal, yaitu dalam bentuk transaksinya. Transaksi di pasar barang atau pasar modal pada dasarnya terjadi hanya sekali saja. Dalam hal itu, kecuali perjanjian-perjanjian jual beli barang yang dilakukan dalam jangka panjang (*long term contract*). Pada umumnya, transaksi jual beli barang atau modal dilakukan dalam satu saat dan transaksi itu berhenti setelah uang diterima dan barang diserahkan. Sedangkan dalam transaksi di pasar kerja, tidak selesai ketika seseorang diterima bekerja, karena penyerahan tenaga berlangsung terus-menerus sampai dengan waktu tertentu. Dengan kata lain, transaksi di pasar kerja pada umumnya diikat dengan perjanjian jangka panjang.

Sedangkan pada tahun 1997 negara Malaysia menduduki proporsi tertinggi hingga mencapai 317.685 orang yang diikuti oleh penempatan di Saudi Arabia yang mencapai 116.844. Akan tetapi pada tahun 1998 penempatan TKI ke Malaysia mengalami penurunan yang sangat tajam, hingga hanya mencapai 95.033 orang, sementara ke Saudi Arabia meningkat hingga mencapai 117.404 orang. Penurunan penempatan tersebut tidak hanya terjadi ke Malaysia saja, namun juga ke Korea Selatan. Hal ini disebabkan oleh adanya krisis ekonomi yang melanda kedua negara tersebut, sehingga permintaan tenaga kerja menjadi menurun.

Penempatan TKI di luar negeri bila dilihat menurut jenis kelamin mempunyai perilaku yang berbeda. Artinya, bahwa bila penempatan itu mengalami peningkatan, maka bukan berarti bahwa TKI kedua jenis kelamin itu mengalami peningkatan. Sebagai sampel, hal demikian dapat dilihat dari perkembangan data dari tahun 1995 dan 1998, dimana pada periode tersebut jumlah TKI laki-laki di luar negeri hanya mencapai 39.237 orang dan 71.893 orang; sementara TKI perempuan di luar negeri telah mencapai 81.366 orang dan 308.280 orang pada periode yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah TKI berjenis kelamin perempuan sangat dominan dibandingkan dengan TKI laki-laki di luar negeri, atau dengan kata lain bahwa pasar TKI perempuan di luar negeri sangat besar (potensi) sehingga tidak terpengaruh oleh turunnya penempatan TKI keseluruhan di luar negeri. Namun demikian tidak semua negara tujuan setiap tahunnya menerima TKI perempuan, karena diantaranya Negara Belanda, Amerika Serikat dan Kanada merupakan pasar baru bagi TKI.

Dari aspek jabatan, penempatan TKI ke luar negeri masih didominasi oleh jabatan Pembantu Rumah Tangga (PRT) atau sektor informal yang mencapai rata-rata; 54,41% setiap tahunnya; sedangkan jabatan Non PRT atau sektor formal hanya mencapai 45,59%. Artinya, kualitas TKI ke luar negeri dapat dikategorikan masih rendah. Namun demikian, perlu diketahui bahwa ternyata tidak semua negara tujuan menggunakan TKI dengan jabatan PRT, diantaranya adalah Jepang dan Korea Selatan. Sedangkan Negara Arab Saudi, Emirat Arab dan Hongkong didominasi oleh TKI dengan jabatan PRT, yaitu masing-masing mencapai 92,7%, 90% dan 67,11%.

Proyeksi Penempatan TKI ke Luar Negeri didasarkan analisis strategi penempatan TKI yang meliputi faktor strategi eksternal (eksternal strategic factors analysis summary) yang berkenaan dengan peluang dan ancaman dan faktor strategi internal (internal strategic factors analysis summary) yang berkenaan dengan kekuatan dan kelemahan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

Menurut data dari Barenbang Depnaker, berdasarkan status, kecenderungan pasar atau peluang kesempatan kerja yang belum diraih, maka diproyeksikan TKI yang akan ditempatkan di luar negeri untuk status sektor formal proporsinya semakin meningkat. Sedangkan yang bekerja di sektor informal semakin berkurang, dimana sampai dengan tahun 2005 akan terus menurun sehingga hanya mencapai 29,5%, walaupun secara nominal jumlahnya akan terus meningkat.

Sektor formal maksudnya meliputi jabatan-jabatan : tenaga profesional, seperti teknisi dan sejenisnya, tenaga tata usaha dan yang sejenisnya, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa, tenaga usaha pertanian, tenaga produksi, operator alat angkutan dan pekerja kasar, serta tenaga lainnya. Secara keseluruhan TKI yang akan dikirim ke luar negeri yang menduduki jabatan tenaga profesional dan teknisi, seperti arsitek, awak pesawat terbang, dokter, perawat serta teknisi otomotif yang pada tahun 2000 hanya mencapai 2.305 orang, maka pada tahun 2005 diproyeksikan akan mencapai 15.224 orang. Besaran tersebut diperkirakan adalah sebagai supervisor dan tenaga operasionalnya.

Sementara yang akan menduduki jabatan tata usaha dan yang sejenisnya, seperti tenaga administrasi, operator komputer, sekretaris dan lainnya diproyeksikan mencapai 10.225 orang pada tahun 2005 yang pada tahun 2000 hanya mencapai 1.213 orang. Besar kemungkinan angka tersebut diperkirakan akan mencakup jabatan supervisor dan tenaga operasionalnya.

Pengiriman TKI untuk yang memiliki keahlian sebagai tenaga usaha jasa, seperti baby sitter, juru masak, pembantu rumah tangga, pekerja perhotelan dan lain-lain diperkirakan akan semakin dibutuhkan di kawasan Timur Tengah, Hongkong, Taiwan, Singapura dan Malaysia. Untuk itu diperkirakan jumlahnya akan mencapai 518.529 orang pada tahun 2005 nanti yang pada tahun

2000 hanya mencapai 315.399 orang. Dari jumlah tersebut diperkirakan proporsi untuk jabatan supervisor akan mengalami peningkatan, dan proporsi tenaga operasionalnya akan mengalami penurunan. Dengan demikian, terjadi peningkatan kualitas TKI.

Negara yang membutuhkan TKI untuk bekerja pada bidang pertanian dengan menduduki jabatan pekerja kebun, dari aspek negara tujuan diperkirakan sampai tahun 2005 tidak mengalami perubahan, yaitu hanya di Malaysia. Namun dari aspek jumlah akan mengalami peningkatan hingga mencapai 172.774 orang, yang pada tahun 2000 hanya mencapai 72.784 orang. Dari jumlah tersebut diperkirakan proporsinya akan mengalami pergeseran, yaitu jabatan supervisor proporsinya akan meningkat sedangkan proporsi tenaga operasionalnya akan mengalami penurunan.

TKI yang mempunyai keterampilan dan keahlian sebagai tenaga produksi, operator alat angkutan, operator pabrik, tukang di industri pengolahan, pekerja konstruksi, sopir dan sebagainya, diperkirakan akan dibutuhkan di negara-negara; Jepang, Korea Selatan, Malaysia, dan Taiwan serta Kawasan Timur Tengah. Untuk itu pengiriman TKI ke luar negeri pada tahun 2005 diperkirakan akan mencapai 397,643 orang. Sama seperti dengan jabatan-jabatan lainnya, mereka akan menduduki jabatan supervisor dan tenaga operasional. Adapun bagi TKI untuk jabatan tenaga lainnya, seperti pekerja pertambangan/perminyakan diperkirakan sampai dengan tahun 2005 nanti masih akan dibutuhkan di negara-negara kawasan Timur-Tengah. Proyeksi angka yang diraih akan mengalami peningkatan pada tahun 2005 nanti hingga mencapai 19.704 orang dari 4.852 orang pada tahun 2000.

E. Pembinaan SDM yang Belum Memadai

Dalam rangka meningkatkan kualitas jasa TKI yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya 'jual' tenaga kerja ke luar negeri, diperlukan program pembinaan sumber daya manusia pada faktor yang terkait dalam proses penyiapan, pengiriman dan penempatan TKI. Hal ini sesuai dengan misi penempatan TKI, yaitu membangun sistem manajemen yang andal untuk mencapai optimalisasi penyelenggaraan penempatan TKI secara profesional dalam rangka pendayagunaan potensi TKI terampil, serta memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif di dalam pangsa pasar kerja Internasional.

Dalam teori human capital dikatakan, bahwa pendidikan adalah unsur sentral dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan banyak memberikan kemanfaatan, baik secara sosial maupun ekonomi, yang saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lainnya bagi penerimanya dan masyarakat pada umumnya. Namun demikian, kenyataan di negara-negara yang sedang berkembang sistem pendidikan belum seimbang dengan struktur pekerjaan yang ada. Untuk itu lebih lanjut Kertonegoro mengatakan, bahwa peranan dan tanggung jawab sistem pendidikan tidaklah menciptakan tenaga kerja yang siap kerja, tetapi siap latih. Sistem pendidikan “hanya” memberikan bekal alat analisis, pola berpikir dan jiwa kewirausahaan, sehingga para lulusan pendidikan dapat lebih mandiri dalam menghadapi peluang dan kesempatan kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, pembinaan sumber daya manusia dalam rangka ekspor jasa tenaga kerja diarahkan melalui kegiatan pelatihan teknis, uji keterampilan dan orientasi pra pemberangkatan bagi calon TKI sesuai dengan bidang/jenis pekerjaan yang akan dibutuhkan di negara tujuan. Pelatihan teknis/ keterampilan ini dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja milik PJTKI sendiri maupun lembaga pelatihan kerja lainnya yang telah mendapat akreditasi dari Departemen Tenaga Kerja. Selanjutnya, keterampilan yang telah diperoleh tersebut diuji berdasarkan kualifikasi keterampilan yang juga ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja. Persoalannya adalah, apakah lembaga-lembaga pelatihan tersebut secara kualitatif berorientasi kepada pasar luar negeri ? Begitu juga mengenai materi dalam uji keterampilannya apakah berstandar internasional ? Banyak faktor yang menjadi kendala.

F. Mekanisme Penempatan dan Pemulangan TKI

Program pengiriman TKI ke luar negeri merupakan kegiatan yang terpadu yang melibatkan beberapa pihak terkait, seperti pemerintah (Departemen Tenaga Kerja dan Kantor imigrasi) selaku pengatur dan fasilitator, PJTKI sebagai pelaksana program, perbankan dan calon TKI sebagai peserta program. Dari sisi supply program TKI ke luar negeri berkaitan dengan rantai kegiatan yaitu perekrutan, pelatihan, proses penempatan TKI di negara tujuan dan pemulangan TKI ke daerah asal. Fungsi regulasi meliputi dukungan pelayanan, pembinaan dan pengawasan serta pengendalian

pelaksanaan program. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 204 tahun 1999 dan perubahannya Nomor 138 tahun 2000 tentang Penempatan TKI Ke Luar Negeri mengatur mengenai mekanisme dan prosedur pengiriman dan penempatan TKI serta lembaga-lembaga yang terkait dalam proses tersebut.

Pelaksanaan pengiriman dan penempatan TKI ke luar negeri berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri.

Proses pengiriman TKI ke Luar Negeri dalam diagram tersebut secara singkat dapat diuraikan sebagai berikut. Pertama, perusahaan jasa tenaga kerja (PJTKI), berdasarkan permintaan nyata (job order) dari pengguna jasa secara langsung di luar negeri atau melalui mitra usahanya maupun perwakilannya di luar negeri, melakukan pengerahan dan pengiriman TKI. PJTKI mendapatkan calon TKI melalui perwakilannya di daerah-daerah, maupun melalui pelaksana penyedia calon TKI yang telah merekrut dan menyeleksi sebelumnya.

Perwakilan PJTKI maupun mitra usaha di luar negeri, adalah badan usaha yang berada di negara tujuan, yang mengadakan pemasaran dan mendapatkan permintaan nyata dari pengguna jasa. Badan usaha ini yang melakukan pengurusan persyaratan penempatan TKI dan membantu kepentingan TKI di luar negeri.

PJTKI dalam upaya mendapatkan calon TKI dapat melaksanakannya sendiri di daerah, dengan membuka perwakilan yang telah disetujui oleh Kantor Wilayah Depnaker setempat. Selain itu, calon TKI juga dapat direkrut oleh PJTKI dengan memanfaatkan jasa pelaksana penyedia calon TKI, yaitu suatu badan/perorangan yang telah disetujui untuk penyediaan calon TKI. Dalam kegiatan penempatan TKI, PJTKI melaksanakan kegiatan-kegiatan seleksi, pelatihan, penempatan dan pemulangan TKI yang telah menyelesaikan kontrak kerjanya di luar negeri.

Proses penyediaan TKI dilaksanakan oleh PJTKI dengan menerapkan sistem antar kerja melalui Kantor Depnaker di daerah asal calon TKI. Berdasarkan job order, PJTKI bersama Kandepnaker setempat melaksanakan kegiatan penyuluhan, pengumuman, pendaftaran dan seleksi administrasi terhadap calon TKI.

Pelaksanaan penyediaan calon TKI selain oleh PJTKI, juga dapat dilakukan dengan kerja sama atau melalui : pelaksana penyedia calon TKI, perwakilan PJTKI di Daerah, badan usaha yaang ditunjuk Menteri, organisasi profesi dan Bursa Kerja Khusus (BKK).

Penyediaan calon TKI termasuk proses penyiapan kualitas yang dilakukan melalui pelatihan teknis yang bertujuan agar calon TKI yang akan ditempatkan sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang ditentukan. Untuk membuktikan bahwa calon TKI telah memenuhi kualifikasi jabatan tersebut dilakukan uji keterampilan. Persyaratan umum yang harus dimiliki calon TKI yaitu : usia minimum 18 tahun, memiliki KTP, sehat mental dan fisik, berpendidikan formal tertentu dan memiliki keterampilan yang dipersyaratkan, terdaftar di Kandeptaker tempat tinggal, memiliki paspor dari Kantor Imigrasi yang syah sesuai dengan ketentuan.

Bagi calon TKI yang dokumennya telah siap untuk diberangkatkan diupayakan agar calon TKI mengetahui secara jelas hal prosedur kerja di negara tujuan, memahami hak dan kewajibannya, memiliki kesiapan mental kepribadian dan kerokhanian, serta mengetahui cara mengatasi permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian, PAP (Pembekalan Akhir Pmberangkatan) ini menitik beratkan pada upaya preventif dalam perlindungan diri TKI. Berdasarkan job order dan setelah memenuhi kelengkapan secara administrasi maupun teknis, PJTK dapat mengajukan permohonan penempatan TKI ke negara tujuan kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Dirjen Binapenta dengan melampirkan; perjanjian kerja sama penempatan antara PJTKI dengan mitra usaha, perjanjian kerja antara pengguna jasa dengan TKI yang memuat syarat dan kondisi kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, surat pernyataan kesanggupan untuk tanggung jawab terhadap semua permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan penempatan TKI.

Setelah mendapatkan persetujuan dari Menteri Tenaga Kerja, selanjutnya PJTKI mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku, seperti laporan pemberangkatan dan kepulangan TKI, program pengiriman *remittance*, tabungan bagi TKI yang bekerja di uar negeri.

Dewasa ini telah diadakan Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, sebagai dukungan kelembagaan dalam

merebut peluang pasar dan peningkatan perlindungan TKI di luar negeri. Keanggotaan BKPTKI terdiri dari 11 (sebelas) instansi terkait yaitu: DEPNAKER, DEPLU, DEPDAGRI dan OTDA, DEPKEH DAN HAM, DEPKES DAN DEPSOS, DEPHUB, DEPDIKBUD, DEPKEU, DEPAG, MENUPW, dan POLRI. Upaya koordinasi ini menunjukkan adanya perhatian dari segenap jajaran lintas sektoral atas upaya meningkatkan kinerja program pengiriman dan penempatan TKI ke luar negeri, sesuai dengan lingkup tugasnya masing-masing. Koordinasi diharapkan akan dapat mengurangi dan menghilangkan hambatan-hambatan birokrasi yang tidak perlu, dengan tetap memperhatikan perlindungan, sistem, manajemen, harkat, martabat dan nama baik bangsa di mata internasional. Untuk penyederhanaan prosedur dan peningkatan pelayanan penempatan TKI telah dibentuk Balai Pelayanan Penempatan TKI (BP2TKI) di daerah propinsi sumber potensi TKI. BP2TKI berfungsi sebagai unit pelayanan satu atap, yang akan mempermudah, mempermudah, mempercepat, dan mengamankan proses penempatan TKI.

Sebab tidak jarang dan sudah sering menjadi berita sehari-hari terjadi kasus penipuan yang menimpa para calon TKI, misalnya kasus Penipuan Penempatan TKI melalui iklan belasan calon TKI yang melaporkan penipuan yang dialami mereka ke polisi.

Contoh kasus 1:

Penipuan dilakukan sebuah penyalur naker yang memasang iklan kesempatan kerja disebuah surat kabar terbitan Ibu Kota. Korbannya 600-an, tetapi yang mengadu baru belasan orang. Sejumlah orang tertarik untuk mengajukan lamaran atas iklan yang dipasang sekitar tiga bulan yang lalu itu. Lamaran itu dikirimkan melalui Pos, para pelamar lalu diminta datang ke penyalur tanpa nama di Harapan Indah itu dan diminta membayar uang pendaftaran sebesar 20.000. Kepada para pelamar dijanjikan akan dipanggil tiga bulan kemudian. Sebagian pelamar mengaku telah dipanggil sebulan yang lalu. Sebagian lain senin yang dipanggil Senin mereka kecele, karena dialamat itu tidak ada lagi penyalur naker dimaksud, rumah itu ternyata hanya dikontrak. Sebagian pelamar mengaku telah menyeter uang melalui BCA Bekasi sesuai permintaan.

Perhatian pemerintah kepada buruh yang bekerja di luar negeri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, perlindungan TKI di Indonesia masih hanya bersifat perlindungan prosedural yang saat ini diatur dalam Kepmenaker No.204 Tahun 1999, sedangkan pengaturannya pun masih belum memadai, karena baru terbatas pada ketentuan tentang perijinan saja. Sebaiknya ketentuan prosedural dapat mengakomodasi seluruh alur kegiatan penempatan TKI. Oleh karena itu, diperlukan aturan-aturan yang jelas dan pasti mengenai: perijinan bagi pihak yang akan mengerahkan TKI, aturan perilaku dari pihak yang telah mendapat ijin, dan aturan prosedur pengawasan dari pemerintah yang disertai dengan sanksi yang tegas, baik pidana, administratif, maupun perdata.

Kedua, perlindungan hukum yang diatur dalam mekanisme penempatan TKI sangat lemah, karena peraturan tersebut lebih ditekankan pada pengaturan perijinan. Sedangkan permasalahan yang dihadapi TKI menyangkut hal-hal yang lebih luas, karena meliputi: informasi peluang kerja, informasi jenis pekerjaan yang dibutuhkan dan harus dikerjakan, proses pengurusan dokumen pencari kerja, pemilikan Kartu Pendaftaran Angkatan Kerja (KPAK), pemilikan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI), proses pengerahan (recruitment) dan seleksi, proses pelatihan dan pembekalan, yang belum memberikan perlindungan

Pengaturan ini berbeda dengan negara-negara lain, seperti misalnya Filipina dan India, yang telah memberikan perhatian khusus atas perlindungan Tenaga Kerja yang bekerja di Luar Negeri, mengingat para tenaga kerja di Luar Negeri telah terbukti merupakan pendorong ekonomi nasional.

Ketiga, rendahnya pemahaman dan kesadaran hukum yang merupakan akibat dari rendahnya pendidikan mereka. Pada dasarnya terlaksananya perlindungan hukum hanya akan tercapai apabila ada upaya timbal balik antara penegak hukum dengan pihak yang dilindungi yaitu TKI. Jadi berarti bahwa TKI harus mau dan berani memperjuangkan haknya misalnya melaporkan kepada aparat yang berwenang, terutama Depnaker atau Kepolisian, atas setiap pelanggaran hukum atau perlakuan tidak adil dari oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab. Karena sebaik apapun peraturan

dibuat, apabila tidak ada respon dari pihak TKI, maka peraturan itu tidak akan efektif sebagaimana mestinya. Di sisi lain, pihak aparatpun harus tanggap terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh TKI.

Keempat, masih banyak PJTKI yang melakukan praktek yang melanggar ketentuan-ketentuan yang telah diatur, baik yang bersifat langsung, misalnya: memanipulasi data TKI hanya sekedar agar secara formal memenuhi syarat, tanpa memperhitungkan akibat negatifnya di kemudian hari; maupun yang tidak langsung, misalnya: melakukan pemungutan yang tidak semestinya melalui jaringan percaloan dan tekong-tekong secara ilegal, sehingga banyak calon TKI yang walaupun merasa dirugikan, tetapi tidak dapat menuntut/mengadukan perbuatannya.

Kelima, sebagian besar tempat penampungan calon TKI tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam KEPMENAKER No. 204 Tahun 1999, sehingga mengakibatkan banyak TKI yang mengalami gangguan kesehatan pada saat siap untuk diberangkatkan, bahkan ada yang mengalami gangguan jiwa.

Keenam, tidak adanya konsistensi dalam pengurusan dokumen keimigrasian, misalnya dengan pemberian dokumen khusus bagi para calon TKI, sehingga sering terjadi TKI menggunakan paspor umum, sehingga dapat mendorong terjadinya TKI ilegal.

BAB - XI

ORGANISASI BURUH ATAU SERIKAT PEKERJA

B. Organisasi atau Serikat Buruh/Tenaga Kerja

1. Organisasi Serikat Buruh/Pekerja/Tenaga Kerja di Indonesia

Jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Terlebih lagi dari sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Mereka kebanyakan adalah *unskilllabour*, sehingga posisi tawar mereka menjadi rendah.

Lapangan pekerjaan di Indonesia mengalami pergeseran dari sektor agraris menuju sektor industri dan jasa. Pada tahun 1971, ada 73,04% tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian, 11,19% bekerja di sektor industri dan 15,76% bekerja di sektor jasa. Pada tahun 1990, terjadi perubahan yang cukup drastis di sektor pertanian menurun menjadi 49,9%, sisanya 50,1% di sektor industri dan jasa¹⁸⁶. Adanya perubahan jenis pekerjaan mengakibatkan adanya perubahan paradigma yang semula bersifat material (*physical asset*) bergeser menuju persaingan pengembangan pengetahuan (*knowledge based competition*). Perubahan tersebut menuntut adanya efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia sebagai landasan bagi setiap organisasi/institusi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif.¹⁸⁷

Kenyataannya, lapangan pekerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Di Indonesia terdapat 11,6 juta penduduk yang menganggur (pengangguran terbuka). 30 juta orang tergolong setengah menganggur dan 36 juta penduduk berpenghasilan di bawah

¹⁸⁶Prijono Tjiptoherijanto, 1999, *Keseimbangan Penduduk, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*, (Jakarta: Sinar Harapan,), hal. 57.

¹⁸⁷Lancourt & Ulrich dalam Wahibur Rokhman, 2002, *Pemberdayaan dan Kamirmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global*, (Jogjakarta: Amara Books,, hal. 122.

Rp150.000,00 perbulan dari total angkatan kerja sebesar 106,9 juta. Separuh angkatan kerja yang ada berpendidikan sekolah dasar, atau bahkan tidak lulus SD. Penduduk yang tergolong bekerja ada 70% bekerja di sektor informal dengan tingkat produktivitas rendah, sedangkan 30% di sektor formal.¹⁸⁸

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ektern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.¹⁸⁹

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar daripada upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan lain yang sejenis.¹⁹⁰

Konsep upah minimum yang selama ini diterapkan belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan. Dilibatkannya pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Keterbukaan perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah

¹⁸⁸Nur Hidayat, *Perhatian Pada Pengangguran, Hanya di Atas Kertas, Kompas*, 11 Februari 2006, hal. 50.

¹⁸⁹HP Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (C determination)*, makalah, 2000, hal. 3.

¹⁹⁰Amriyati, *Eksistensi Paran Organisasi Buruh Berlandaskan Etos Kerja untuk Mencapai Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan: Suatu Kajian Esensi Nilai-nilai Pancasila*, Disertasi, Program Passarjana Doktor Ilmu Hukum Universitas Trisakti, 2018, hal. 257.

diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca dan menganalisis laporan keuangan dari perusahaan. Konsep yang ideal dalam penetapan upah, yakni keterlibatan pekerja/serikat pekerja. Karena justru para pekerja yang tahu persis kondisi perusahaannya, kemudian dari sisi manajemen ditunjuk pihak-pihak berkompeten dalam hal penetapan upah. Kemudian kedua belah pihak melakukan perundingan atau negosiasi.¹⁹¹

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Ada anggapan selama ini bahwa serikat buruh belum menjadi suara pekerja, baik di tingkat kerja ataupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Serikat pekerja/buruh saat ini menghadapi tantangan yang berat.

Tetap mempertahankan kondisi tradisional yang mereka miliki atau berubah menjadi dinamis. Tantangan globalisasi berdampak pada pengurangan jumlah anggota karena sistem kerja yang berubah. Tantangan kemandirian terletak pada kemandirian dana. Dari ketergantungan pada bantuan/dana dari organisasi lain untuk pelaksanaan kegiatan, menuju kepada kemandirian sumber dana. Adanya kebutuhan kepemimpinan serikat pekerja yang kuat dan benar-benar mewakili kepentingan anggotanya (*strong leadership and wellrecognized*).¹⁹²

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Tujuan dibentuknya Serikat Pekerja/Buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Melalui keterwakilan buruh di dalam Serikat Pekerja/Buruh, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada majikan. Selain itu, melalui wadah Serikat Pekerja/Buruh ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

¹⁹¹ Furqon Karim, *Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja*, Suara Merdeka 22 Desember 2001.

¹⁹² www.world-psi.org. Mendefinisikan Kembali Serikat Pekerja, Project Newsletterpsi/SASKIKTV/KNS Trade Union Development Project for Indonesia No. 2/Februari/2006, hal. 2.

hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh saat ini lebih terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898). Selanjutnya disebut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.

Sebelum adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, kedudukan Serikat Pekerja/Buruh secara umum hanyalah dianggap sebagai kepanjangan tangan atau boneka dari majikan, yang kurang meneruskan aspirasi anggotanya. Hal ini karena pada masa Orde Baru Serikat Pekerja/Buruh hanya diperbolehkan satu, yaitu serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI). Pada masa Orde Baru itu pulalah muncul suatu serikat buruh tandingan SPSI, yaitu serikat buruh seluruh Indonesia (SBSI) di bawah pimpinan Mochtar Pakpahan. Karena tidak dikehendaki oleh pemerintahan Soeharto, akhirnya ia ditahan dan bebas setelah era reformasi.

Pada masa reformasi setelah adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 dimungkinkan dibentuk Serikat Pekerja/Buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan. Hal ini menyebabkan keberadaan Serikat Pekerja/Buruh banyak didirikan di satu perusahaan. Sayangnya karena ketidaksiapan buruh melaksanakan hak berserikat, dimanfaatkan oleh oknum tertentu untuk mengeruk keuntungan bagi kepentingannya sendiri dengan menjual bangsa. Dikatakan demikian karena berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Serikat Pekerja/Buruh diperbolehkan menerima sumbangan dana dari negara lain.

Bantuan itu digunakan untuk pelatihan, program, maupun dana rutin. Misalnya bantuan dari *American Center for International Labor Solidarity (ACILS)*, *Union Network International (UNI)* yang berbasis di Geneva. SPSI Reformasi memperoleh bantuan dana dari *International Confederation of Trade Union (ICFTtJ)*. AR memperoleh dana dari *International Federation of Journalists*. SBSI menerima dana dari serikat buruh Kristen Belanda (CNV) dan *World Confederation of Labor (WCL)*, selain iuran dari 70 persen anggotanya yang kini, menurut Sekjen SBSI Raswan Suryana, telah mencapai

1.693.275 orang. SBJ memperoleh dana dari organisasi buruh di Denmark.¹⁹³

Sering pula keberadaan Serikat Pekerja/Buruh yang lebih dari satu jumlahnya di satu perusahaan justru memicu terjadinya perselisihan perburuhan yang dapat berakibat mogok kerja yang seharusnya justru bertentangan dengan tujuan disahkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tersebut.

Alinea ketiga dari Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu negara melindungi segenap bangsa dan negara Indonesia. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Setiap warga negara berhak atas penghasilan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Buruh adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah Serikat Pekerja/Buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga , negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.¹⁹⁴ Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.¹⁹⁵ Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat

¹⁹³"Orde Baru Runtuh, Serikat Buruh Tumbuh", *Kompas*, Selasa, 12 September 2000.

¹⁹⁴Frans Magnis Suseno, *Erika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, 1999, (Jakarta: Gramedia, Pustaka Utama), hal. 73.

¹⁹⁵A. Masyhut Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, 1994, (Jakarta: Ghalia Indonesia), hal. 27.

dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum.¹⁹⁶

Kebebasan berserikat dan berkumpul termuat dalam konvensi ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam Keputusan Presiden RI No. 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, 1949 (No. 98) telah diratifikasi dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 1956. Konvensi No. 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No. 98 ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan kolektif sukarela.

2. Perkembangan Serikat Pekerja/Buruh

Perjuangan untuk mendirikan Serikat Pekerja/Buruh yang mandiri untuk memperjuangkan hak buruh sebenarnya telah ada sejak pemerintahan Hindia Belanda, yaitu sejak abad ke-19 dan berlangsung hingga sekarang.¹⁹⁷

Sejarah Pergerakan Buruh Indonesia diawali pada tahun 1878. Muncul serikat buruh guru Bahasa Belanda yang dipengaruhi oleh pergerakan sosial demokrat di Belanda. Pada masa itu serikat buruh tampil sebagai organisasi golongan yang hanya menampung kulit putih. Gerakan buruh ini menjadi dasar dari gerakan selanjutnya, yaitu:

- Tahun 1879, lahir *Nederland Indische Onderwys Genootschap (NIOG)*, Serikat Pekerja Guru Belanda.
- Tahun 1905 lahir Serikat Pekerja Pos (*Pos Bond*).
- Tahun 1906 lahir Serikat Pekerja Perkebunan (*Cultuur Bond*) dan Serikat Pekerja Gula (*Zuiker Bond*).
- Tahun 1907 lahir Serikat Pegawai Pemerintah.

¹⁹⁶Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya; Bina Ilmu, 1987), hal. 71.

¹⁹⁷Sentano Kertonegoro, *Gerakan Serikat Pekerja (Trade Unionism) Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Industri*, (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999), hal. 8.

- Tahun 1908 lahir *Vereniging Spoor-Traam Personeel (VSTP)* dipimpin oleh Semaoen.
- Pada tanggal 26 September 1909 di kalangan Tionghoa di Jakarta dibentuk *Tong Hoa Sim Gie* dipimpin oleh Lie Yan Hoei. Empat bulan kemudian kelompok ini mengubah nama menjadi *Tiong Hoa Keng Kie Hwee* yang kemudian menjadi inti dari Federasi Kaoem Boeroeh Tionghoa.
- Tahun 1911 lahir Perkumpulan Bumi Putra Pabean (PBPP).
- Tahun 1912 lahir Sarekat Dagang Islam (SDI) yang bergerak di bidang perekonomian dan perdagangan, Serikat Islam sebagai serikat buruh kaum pribumi dan Persatuan Guru Bantu (PGB).
- Tahun lahir Serikat Pekerja Kereta Api (*Spoor Bond*).
- Tahun 1914 lahir Persatuan Pegawai Pegadaian Bumiputra (PPPB).
- Tahun 1915 lahir Serikat Pekerja Perusahaan Swasta (*Partikulir*)/(SPPP).
- Tahun 1916 lahir Serikat Pekerja *Opium Regie Bond* (ORB).
- Tahun 1917 lahir Serikat Pekerja Pabrik Gula.
- Tahun 1918 pada bulan Agustus lahir PFB (*Personeel Fabriek Bond*) yang beranggotakan buruh tetap, Perkumpulan Tani dan koperasi yang kemudian lazim disebut sebagai Sarekat Tani dengan anggota kuli kenceng atau pemilik tanah yang disewa pabrik, serta Perserikatan Kaum Buruh Umum (PKBO) yang beranggotakan buruh musiman. Ketiga perhimpunan itu diketuai Suryopranoto yang juga menyebut dirinya sebagai komandan Tentara Buruh Adidarmo.
- Tahun 1919 lahir Persatuan Pergerakan Kaum Buruh (PPKB) dipimpin oleh Semaoen.

- Tahun 1920 Pemogokan buruh terjadi pada 72 pabrik gula di seluruh Jawa. Dari jumlah itu 28 pemogokan terjadi pada masa sebelum dan sesudah giling yang meliputi 4.700 pekerja; sedangkan pemogokan yang lain terjadi dalam masa giling (dari bulan Mei sampai Oktober) dengan pemogokan terdiri atas 20.716 orang. Pemogokan yang terjadi di luar musim giling biasanya terpaksa dilakukan sebagai reaksi tindakan pengusaha yang dianggap tidak adil dan sewenang-wenang. Dari jumlah 4.700 pemogok sebagian besar terdiri dari tukang yang berperan penting dalam menjalankan proses produksi di pabrik gula. Pemogokan dalam musim giling biasanya dilakukan atas inisiatif buruh karena motif-motif ekonomis. Gerakan telah dipersiapkan sehingga meskipun pemogok yang terdiri atas buruh tetap hanya mencapai 1.997 orang, tetapi mereka mampu memimpin sejumlah besar buruh musiman (7.584 orang) dan buruh tidak tetap sekitar pabrik (11.135 orang).
- Tahun 1920, Para pekerja anggota *Personeel Fabrik Bond (PFB)* mogok kerja, menuntut majikan supaya mau mengakui keberadaan Serikat Pekerja mereka.
- Tahun 1921 harga gula, komoditas andalan Belanda di tanah jajahannya jatuh di pasaran dunia. Pemodal Belanda yang mengalami kerugian cukup besar terpaksa harus menekan ongkos produksi secara besar-besaran, di antaranya adalah dengan memangkas upah buruh. Buruknya kondisi kerja waktu itu memicu pergolakan aksi buruh. Pemerintah mengaktifkan kantor Pengawasan Perburuhan yang berada di bawah Departemen Kehakiman. Ia Yanya bagian yang secara terpusat mengawasi pergerakan serikat buruh dan mengamati kebutuhan dikeluarkannya peraturan hukum baru menyangkut perburuhan.¹⁹⁸

¹⁹⁸Agus Sudono, *Perburuhan Dari Masa Kemasa*, (Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1997), hal. 41.

- Tahun 1922 para pekerja pelabuhan Surabaya meluncurkan aksi mogok kerja, menuntut perbaikan nasib. PPKB dan *Revolutionaire Vakcentrale* berhasil membangun aliansi yang bernama *PVH (Persatuan Vakbond Hindia)*.
- Tahun 1923 Pegawai Kereta Api mogok kerja. Tuntutan mereka kala itu kurang berhasil. Pemerintah kolonial melarang adanya aksi mogok kerja, yang dilakukan kaum pekerja dan segera dikeluarkan undang-undang tentang larangan mogok kerja (artikel 161 bis Buku Hukum Pidana) tanggal 10 Mei 1923 Serikat Pekerja Kereta Api dan *Trem-Vereniging van Spoor en Trem Personeel (VSTP)* menjadi anggota Gabungan Serikat Pekerja International, yaitu *International Federation of Trade Union (IFTU)* yang bermarkas besar di Moskow Rusia. *Revolutionaire Vakcentrale* membangun hubungan dengan *Profintern (Red International Labour Union)* dan menjadi anggotanya.
- Tahun 1924 pada bulan Juni Serikat Pekerja Indonesia bersama-sama Serikat Pekerja Filipina, India, Jepang, dan Tiongkok diundang untuk menghadiri Konferensi Serikat Pekerja Angkutan Laut di Kanton. Dengar demikian, keberadaan dan kehidupan Serikat Pekerja di samping lebih era menjalin hubungan kerja sama dengan Serikat-Serikat Pekerja Internasional juga lebih memperkuat posisi.
- Tahun 1926 *PVH (Persatuan Vakbond Hindia)* berakhir akibat dari kegagalan aksi politik PKI yang disusul penangkapan besar-besaran terhadap aktivis RV.
- Tahun 1930 Serikat Kaum Buruh Indonesia (SKBI) dibubarkan oleh pemerintah kolonial, dicurigai turut aktif dalam kegiatan perjuangan kebangsaan.

- Tahun 1932 lahir dua organisasi Serikat Pekerja, yaitu *Persatuai Vakhonden Pegawai Negeri (PVPN)* dan *Persatuan Serikat Pekerja Indonesia (PSPI)*, yang didirikan oleh dr. Soetomo.
- Tahun 1937 Direktur *Internasional Labour Organization (ILO)*, Haroh B. Butle berkunjung ke Indonesia pada bulan Oktober untuk memperoleh informasi tentang perkembangan kehidupan perburuhan di Indonesia yang akan dijadikan bahan laporan dalam Konferensi ILO.
- Tahun 1938 lahir gerakan politik yang bekerja sama dengan gerakan serikat pekerja untuk bersama-sama melindungi dan membebaskan hak-hak dan kepentingan pekerja, memberantas pengangguran, mengantisipasi tantangan industrialisasi yang menggusur lapangan usaha kerajinan rakyat.
- Tahun 1940 Pemerintah kolonial mengeluarkan *Ordonansi Regeling Arberdsverhouding (ORA)*, suatu peraturan yang mengatur tentang jaminan dan perlindungan kaum pekerja di perusahaan-perusahaan swasta (*partikelir*).
- Tahun 1945 Pada 15 September lahir sebuah organisasi massa buruh yang bernama BBI (Barisan Buruh Indonesia). BBI mengutamakan barisan buruh untuk memudahkan mobilisasi oleh serikat sekerja dan Partai Buruh. Dalam kongresnya pada bulan September 1945 yang dihadiri oleh kaum buruh dan tani, tercetuslah Partai Buruh Indonesia. BBI juga sepakat untuk menuntaskan revolusi nasional. Untuk mempertahankan tanah air dari serangan musuh, BBI membentuk Laskar Buruh bersenjata di pabrik-pabrik. Untuk kaum perempuan dibentuk Barisan Buruh Wanita (BBW).
- Tahun 1946 BBI dilebur menjadi GASBI (Gabungan Serikat Buruh Indonesia). Serikat buruh yang tidak sepakat dengan struktur GASBI keluar dan membentuk GASBV (Gabungan Serikat Buruh

Vertikal). Tetapi pada bulan November, tahun yang sama, atas usaha Alimin dan Harjono, GASBI dan GASBV berhasil dilebur menjadi SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia).

- Tahun 1948 SOBSI sempat mengalami perpecahan akibat perbedaan sikap dalam menanggapi perjanjian Renville, tetapi tidak lama kemudian SOBSI berhasil kembali mengkonsolidasikan pecahan-pecahannya. Bahkan dalam pernyataan politiknya tahun 1948, SOBSI kemudian menegaskan menolak perjanjian Renville. SOBSI kemudian menyatakan keluar dari HISSBI (Himpunan Serikat-Serikat Buruh Indonesia) karena perbedaan garis politik.
- Tahun 1957 Soekarno mengeluarkan dua konsepsi mengenai kabinet karya dan dewan nasional. Kabinet karya ini adalah kabinet eksekutif yang menampung orang-orang di parlemen dan partai politik. Buruh sebagai golongan fungsional mendapatkan tempat di Dewan Perancang Nasional. Anggota Dewan ini 77 orang dan dari 77 itu ada lima wakil angkatan buruh/pegawai, yaitu dari SOBSI, SOBRI, RKS dan dua orang dari KBKI. Sementara di Dewan Pertimbangan Agung, duduk dua orang wakil dari uruh, yaitu dari SOBSI dan KBKI.
- Tahun 1973 Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) didirikan sebagai satu-satunya serikat buruh yang diakui pemerintah.
- Tahun 1990 Pada bulan November serikat buruh independen pertama dibentuk dengan nama Serikat Buruh Merdeka Setia Kawan (SBM-SK) di bawah kepemimpinan HJC. Princen. Karena adanya konflik internal dan tekanan pemerintah, serikat ini berhenti beraktivitas.
- Tahun 1992 Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) didirikan pada 25 April oleh sekelompok aktivis prodemokrasi yang mengadakan & ldquo; pertemuan buruh nasional & ldquo; di Cipayung,

- Jawa Barat. Hadir sekitar 100 buruh dari 18 provinsi. SBSI mendapat dukungan dari Abdurrahman Wahid (NU), Sabam Sirait (PDI), dan Asmara Nababan. Mochtar Pakpahan, seorang *lawyer* buruh dari Medan menjadi Sekjen SBSI. Tahun 1993 pada 14 Juni, 7 buruh pabrik udang, PT Tambaksari Jalmorejo di Medan di-PHK karena menjadi anggota SBSI. Kongres SBSI yang sedianya diselenggarakan pada 29 Juli tidak mendapat izin pemerintah.
- Tahun 1994 Konfederasi Serikat Pekerja Bebas Internasional mengajukan pengaduan resmi terhadap Indonesia ke Organisasi Buruh Internasional, ILO. Mereka menuduh pemerintah menolak hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja atas pilihan mereka sendiri, mengganggu organisasi pekerja independen, dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan standar ILO mengenai kebebasan berserikat dan hak untuk tawar-menawar kolektif. Serikat buruh independen ketiga, Pusat Perjuangan Buruh Indonesia (PPBI), lahir pada bulan Oktober. Permohonan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) untuk didaftar sebagai serikat pekerja kembali ditolak pada bulan November. Departemen Tenaga Kerja juga menghalangi niat SBSI untuk mendaftar pada Departemen Dalam Negeri sebagai organisasi sosial di bawah Undang-Undang Keormasan. Pemerintah menganggap SBSI tidak sah.
 - Tahun 1995 Struktur Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), dengan 13 federasi serikat pekerja sektoralnya berubah dari kesatuan (sentralisasi) menjadi federasi (desentralisasi) dengan nama Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI). Ke-13 sektor industrinya didaftar sebagai serikat pekerja nasional yang terpisah; SPSI merupakan satu-satunya federasi serikat pekerja yang diakui oleh Departemen Tenaga Kerja. Menteri Tenaga Kerja menyatakan bahwa serikat pekerja yang

dibentuk harus berafiliasi dengan SPSI, dan bahwa pemerintah tidak akan mengakui setiap serikat pekerja di luar federasi.

- Tahun 1996 PPBI membantu mengorganisasi demo buruh pada bulan Juli di Surabaya. Dengan partisipasi sekitar 15.000 buruh dari 10 pabrik, demo ini barangkali merupakan demonstrasi terbesar di masa Orde Baru.
- Tahun 1998 Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) diakui oleh pemerintah. Ketuanya, Mochtar Pakpahan, dibebaskan pada bulan Mei setelah beberapa tahun mendekam di penjara.
- Tahun 2000 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disahkan di Jakarta pada 4 Agustus oleh Presiden Abdurrahman Wahid.
- Tahun 2003 Kongres Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yang merupakan gabungan dari 12 organisasi serikat pekerja melaksanakan kongres pendirian pada bulan Januari di Jakarta.
- Tahun 2004 Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) yang bertujuan untuk memperjuangkan aspirasi Buruh Migran Indonesia di tingkat nasional maupun internasional dideklarasikan di Semarang pada tanggal 10 Juli. Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Sumatera Utara mendapat kehormatan menjadi tuan rumah kongres *World Federation of Clerical Workers* (WFCW) pada 1-4 November. WFCW beranggotakan 70 negara Asia, Afrika, Eropa, dan Amerika, merupakan federasi dari *World Confederation of Labour* (WCL), organisasi buruh dunia yang terkuat. (DY, RF, SN).¹⁹⁹

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh pada masa Orde Baru belum memenuhi prinsip dasar serikat buruh. Prinsip dasar serikat buruh ada tiga, yaitu kesatuan, mandiri, dan demokratis.

¹⁹⁹ <http://rumahkiri.net> di up-date tanggal 14 Oktober 2007

"Prinsip kesatuan, yaitu adanya solidaritas di kalangan buruh bahwa mereka merupakan satu bagian tak terpisahkan dalam organisasi. Prinsip kemandirian maksudnya organisasi buruh harus bebas dari dominasi kekuatan dari luar buruh, baik itu pemerintah, majikan, partai politik, organisasi agama atau tokoh-tokoh individual. Prinsip demokratis, artinya mendapat dukungan dan partisipasi penuh para anggotanya."²⁰⁰

Tiga prinsip dasar Serikat Pekerja/Buruh itu belum dapat dilaksanakan dengan penuh pada masa Orde Baru karena serikat buruh yang diakui saat itu hanya ada satu, yaitu serikat buruh seluruh Indonesia (SPSI).

Upaya pemerintah untuk memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul bagi buruh selanjutnya dituangkan dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian yang besar dari pemerintah. Terdapat norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Berdasarkan ketentuan Pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 disebutkan bahwa:

“Siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Buruh dengan cara:

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apa pun;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Buruh”.

²⁰⁰ *International Union of Food and Allied Worker's Associations*, Buku pegangan untuk serikat buruh, hal. 17-24.

Selanjutnya ketentuan itu dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 29 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, yaitu:

1. Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
2. Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama dalam ayat (1) harus diatur mengenai:
 - a. Jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
 - b. Tata cara pemberian kesempatan;
 - c. Pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

C. Tata Cara Pembentukan Serikat Pekerja/Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/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 dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 membagi Serikat Pekerja/Buruh itu menjadi Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan dan Serikat Pekerja/Buruh di luar perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Buruh di perusahaan adalah Serikat Pekerja/Buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Buruh di luar perusahaan adalah Serikat Pekerja/Buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja di luar perusahaan.

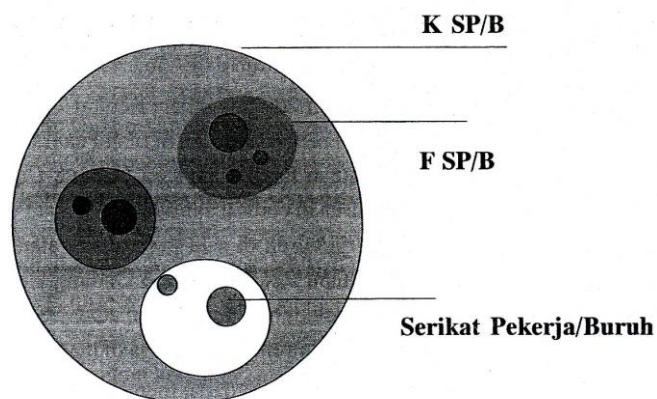
Selanjutnya Serikat Pekerja/Buruh itu dapat membentuk Federasi Serikat Pekerja/Buruh maupun Konferensi serikat pekerja/serikat buruh. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Federasi Serikat Pekerja/Buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.

Adapun berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh adalah gabungan federasi Serikat Pekerja/ Buruh.

Antara Serikat Pekerja/Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Buruh maupun konfederasi Serikat Pekerja/Buruh dimungkinkan terjadi perselisihan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000,

"Perselisihan antar-Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konferensi Serikat Pekerja/Buruh adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Buruh federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja."

Pekerja yang ada di suatu perusahaan dapat bergabung untuk membentuk Serikat Pekerja/Buruh (SPB). Antara Serikat Pekerja/Buruh yang ada di beberapa perusahaan dapat bergabung untuk membentuk federasi Serikat Pekerja/Buruh (FSPB). Beberapa federasi Serikat Pekerja/Buruh selanjutnya dapat bergabung untuk membentuk konfederasi Serikat Pekerja/Buruh. Gambaran 11.1. hubungan antara Serikat Pekerja/Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Buruh maupun konfederasi Serikat Pekerja/Buruh pada Gambar 11.1 bawah ini.



Sumber: Keanggotaan serikat pekerja/buruh

D. Fungsi Serikat Pekerja/Buruh Beserta Hak Dan Kewajibannya

Fungsi Serikat Pekerja/Buruh selalu dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah.²⁰¹ Pengertian itu memuat semu; aspek hubungan kerja terdiri :

1. Para pelaku: pekerja, pengusaha, pemerintah;
2. Kerja sama: manajemen-karyawan;
3. Perundingan bersama: perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama peraturan perusahaan;
4. Kesejahteraan: upah, jaminan sosial, pensiun, keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi, pelatihan, kerja;
5. Perselisihan industrial: arbitrase, mediasi, mogok kerja, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja.²⁰²

Hubungan industrial di Indonesia dikenal dengan nama hubungan industrial Pancasila, yaitu suatu hubungan industrial yang berdasarkan pada nilai-nilai kelima sila dari Pancasila. Sejak masa reformasi istilah itu tampaknya kurang dipakai di masyarakat, mengingat Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4) yang menjadi salah satu pilar dari HIP telah dicabut. Dengan dicabutnya salah satu pilar HIP, maka HIP kemudian disebut sebagai hubungan industrial saja tanpa disertai Pancasila.

Fungsi Serikat Pekerja/Buruh dituangkan dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Fungsi berasal dari kata *function*, artinya *something that performs a function: or operation*.²⁰³ Fungsi dapat pula diartikan jabatan (pekerjaan) yang dilakukan: jika ketua tidak ada maka wakil ketua melakukan fungsi ketua; fungsi adalah kegunaan suatu hal; berfungsi artinya berkedudukan, bertugas sebagai; menjalankan tugasnya. Fungsi Serikat Pekerja/Buruh dengan demikian dapat diartikan sebagai jabatan, kegunaan,

²⁰¹Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, (Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999), hal.2.

²⁰²*Ibid.*

²⁰³Philip Babcocks, *A Merriam Webster's Third New International Dictionary of the English Language un a Bridged*, 1993, Merriam Webster inc, publishers, Springfield, Massa Chusetts, U.S.A., hlm. 921.

kedudukan dari Serikat Pekerja/ Buruh.²⁰⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000:

- (1) Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh mempunyai fungsi:
 - a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Subjek hukum dalam hubungan industrial pada dasarnya yang terpenting adalah buruh dan majikan. Di samping itu, mengingat hubungan industrial itu terjadi di dalam masyarakat maka subjek hukum hubungan industrial mendapat perluasan meliputi juga masyarakat dan pemerintah. Serikat Pekerja/Buruh adalah wakil buruh dalam perusahaan. Sebagai wakil buruh yang sah, ia mempunyai kedudukan sebagai subjek hukum dalam hubungan industrial yang mandiri. Pemerintah mempunyai andil pula sebagai

²⁰⁴ Departemen P & K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hal. 245.

subjek hukum dalam hubungan industrial dalam arti perwujudannya dalam tiga fungsi pokok pemerintah, yaitu mengatur, membina, dan mengawasi. Masyarakat menjadi subjek hukum hubungan industrial karena bagaimanapun juga hubungan industrial itu akan berdampak bagi masyarakat sekitar lokasi hubungan industrial berlangsung atau masyarakat dalam arti skala nasional. Dampak itu dapat positif atau negatif. Berdampak positif apabila hubungan industrial itu berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya. Sebaliknya akan berdampak negatif apabila hubungan industrial itu gagal mencapai tujuannya.

Tujuan dari hubungan industrial pada dasarnya terkait dengan subjek hukum dalam hubungan industrial, yaitu meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan stabilitas nasional yang mantap. Meningkatkan produktivitas adalah tujuan utama dari majikan dalam mendirikan suatu usaha. Produktivitas yang meningkatkan akan menghasilkan keuntungan. Adanya keuntungan dari hasil proses produksi diharapkan dapat dikembalikan kepada buruh guna meningkatkan kesejahterannya. Peningkatan kesejahteraan merupakan tujuan utama semua buruh guna pemenuhan kebutuhan hidupnya. Apabila terjadi peningkatan kesejahteraan, secara otomatis penghasilan buruh pun mengalami peningkatan, sehingga akan tercipta ketenangan bekerja. Suasana yang tenang dalam proses produksi karena telah terjadi peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan akan berdampak positif bagi masyarakat sekitarnya dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Adanya ketenangan usaha memperkecil terjadinya perselisihan perburuhan. Di sisi lain, akan menimbulkan stabilitas nasional yang baik, yang selalu diharapkan oleh pemerintah bagi suksesnya pembangunan ekonomi.

Kenyataan yang ada dalam proses berlangsungnya suatu hubungan industrial tidak seperti yang diharapkan. Majikan sering menenpatkan buruh pada posisi yang rendah, sebagai faktor ekstem yang kurang diperhatikan. Untuk itulah diperlukan adanya suatu wadah bagi buruh sebagai upaya mensejajarkan posisi buruh dan majikan dalam proses hubungan industrial dalam suatu Serikat Pekerja/ Buruh.

Dalam praktik, masih adanya keengganan menerima keberadaan Serikat Pekerja/Buruh di lingkungan perusahaan sebagai mitra seajar dan masih banyaknya pengusaha yang berpendirian:

"Saya yang berkuasa di rumah saya" (*herr im haus*) seperti sikap raja-raja perusahaan baja pada awal lahirnya perjanjian perburuhan (KKB) di Jerman walaupun didesak dengan ketentuanketentuan yang disertai sanksi pidana.²⁰⁵

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh dengan adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ternyata masih banyak menimbulkan masalah. Di masa Orde Baru masalah yang timbul pada Serikat Pekerja/Buruh pada umumnya pada ketidakmandirian Serikat Pekerja/Buruh. Serikat buruh pada masa itu hanya ada satu, yaitu SPSI, yang dianggap oleh banyak kalangan sebagai corong atau boneka majikan. Seringkali SPSI tidak menyuarakan aspirasi atau kehendak buruh dan ironisnya hanya menyuarakan aspirasi majikan. Pengurus SPSI kebanyakan telah ditentukan oleh majikan, yakni orang-orang yang dekat dengan mereka (mereka yang pro-majikan). Pemilihan pengurus SPSI seringkali direkayasa untuk menempatkan orang-orang yang lebih berpihak kepada majikan.

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh setelah masa reformasi dengan telah disahkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ternyata juga masih menimbulkan banyak permasalahan. Permasalahan bukan terletak pada wadah tunggal serikat buruh/pekerja dalam SPSI, tetapi pada kemajemukan Serikat Pekerja/Buruh yang telah ada. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 membuka peluang untuk didirikannya Serikat Pekerja/Buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan. Adanya Serikat Pekerja/Buruh yang lebih dari satu dalam satu perusahaan merupakan perwujudan dari sikap demokratis buruh. Sayangnya pada umumnya buruh masih belum mempunyai kematangan demokrasi. Demokrasi sering disalahartikan dengan pemogokan, penganiayaan, dan pengrusakan. Adanya ketentuan bahwa Serikat Pekerja/Buruh dapat menerima dana dari luar negeri ternyata disalahgunakan oleh orang-orang tertentu untuk mengambil keuntungan sepihak. Dengan dalih upaya memperjuangkan kesejahteraan buruh, buruh dihasut untuk melakukan pemogokan. Selama berjalannya masa pemogokan ternyata situasi itu diabadikan oleh orang tertentu yang menjadi pengurus Serikat Pekerja/Buruh untuk mencari dana dari luar negeri. Hal ini sangat disayangkan karena tindakan itu dapat dikatakan telah menjual negara untuk kepentingan pribadi.

²⁰⁵ HP. Rajagukguk, *Loc. Cit.*, hal. 9.

Banyaknya Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan juga menimbulkan masalah dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Hal ini memicu serikat buruh yang mempunyai anggota minoritas untuk menghasut atau bahkan mengancam buruh yang bukan anggotanya untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengarah pada perselisihan perburuhan. Hal ini memerlukan suatu interpretasi bagi upaya kekosongan hukum sebelum adanya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.

Belum adanya ketentuan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Fungsi Serikat Pekerja/Buruh mengakibatkan diperlukan adanya interpretasi dari ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.

1. Sebagai Pihak dalam Pembuatan PKB dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Fungsi pertama dari Serikat Pekerja/Buruh sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama atau PKB. Istilah perjanjian kerja bersama (PKB) ada setelah diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, dimaksudkan untuk menggantikan kedudukan kesepakatan kerja bersama (KKB). Pembuat undang-undang menganggap pengertian dari PKB sama dengan KKB. PKB merupakan terjemahan dari *Collective Labour Agreement (CLA)*. Sentanoe Kertonegoro, menganggap KKB tidak sama dengan PKB, yaitu Perjanjian Kerja Bersama:

- a. Dasar dari individualisme dan liberalisme (*free fight liberalisme*) berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda dalam perusahaan.
- b. Mereka bebas melakukan perundingan dan membuat perjanjian tanpa campur tangan pihak lain.
- c. Dibuat melalui perundingan yang bersifat tawar-menawar (*bargaining*) masing-masing pihak akan berusaha memperkuat kekuatan tawar-menawar, bahkan dengan menggunakan senjata mogok dan penutupan perusahaan.
- d. Hasilnya adalah perjanjian yang merupakan keseimbangan dari kekuatan tawar-menawar.

Adapun Kesepakatan Kerja Bersama, yakni

- a. Dasar adalah hubungan industrial Pancasila berpandangan bahwa antara pekerja dan pengusaha terdapat hubungan yang bersifat kekeluargaan dan gotong-royong.
- b. Mereka bebas melakukan perundingan dan memuat perjanjian asal saja, tetapi memperhatikan kepentingan yang lebih luas, yaitu masyarakat, bangsa, dan negara.
- c. Dibuat melalui musyawarah untuk mufakat, tidak melalui kekuatan tawar menawar, tetapi yang diperlukan sifat yang keterbukaan, kejujuran, dan pemahaman terhadap kepentingan semua pihak. Kehadiran serikat pekerja dalam rangka meningkatkan kerja sama dan tanggung jawab bersama.
- d. Hasilnya adalah suatu kesepakatan yang merupakan titik optimal yang bisa dicapai menurut kondisi yang ada, dengan memperhatikan kepentingan semua pihak.²⁰⁶

Apabila dicermati pendapat Sentanoe mengenai perbedaan antara PKB dengan KKB, tampak ada peluang yang dapat dipergunakan oleh majikan dalam memanfaatkan suatu keadaan dari pengertian KKB untuk menekan buruh dalam memperjuangkan haknya. Pada pengertian KKB, lebih ditekankan semua pihak tidak hanya mengutamakan kepentingannya, tetapi harus memperhatikan juga kepentingan bangsa dan negara. Sebagai contoh pemerintah telah menetapkan upah minimum provinsi/kota.

Ketentuan UMP itu seolah-olah dijadikan dasar bagi majikan untuk memberikan upah kepada buruhnya selama-lamanya tanpa melihat lama kerja buruh, prestasi, atau keuntungan yang diperoleh perusahaan. Memang ada peningkatan upah berdasarkan lamanya masa kerja atau prestasi, tetapi apabila dibandingkan dengan perolehan keuntungan majikan sangat jauh. Ada dalih dari majikan untuk tidak memberikan kenaikan upah bagi buruhnya di atas ketentuan UMP, yaitu perusahaan bisa saja memberikan kenaikan upah

²⁰⁶ Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*, (Jakarta: YTKI, 1999), hal. 106.

berdasarkan presentasi keuntungan yang diperoleh perusahaan, tetapi hal ini tidak dilakukan karena nanti akan diprotes oleh perusahaan yang sejenis yang dapat mengakibatkan mogok kerja pada perusahaan lainnya, sehingga mengganggu stabilitas nasional. Ironis memang antara besarnya upah buruh pabrik rokok dengan kekayaan yang dimiliki oleh majikan pemilik pabrik rokok itu. Pemilik dapat keliling dunia, memiliki koleksi mobil mewah sementara buruh pabrik rokok hanya dapat bersyukur apabila dapat mengangsur rumah sangat sederhana melalui KPR-BTN.

Dari uraian itu, sepatutnyalah kita beralih paradigma dari KKB ke PKB yang lebih memberikan posisi mandiri bagi serikat buruh untuk berperan aktif dalam pembuatan PKB.

Sebagai pihak yang terlibat dalam pembuatan PKB saat ini ternyata menimbulkan problema. Setelah adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 dimungkinkan terbentuk lebih dari satu Serikat Pekerja/Buruh di satu perusahaan. Hal ini belum pernah terjadi sebelumnya. Pada masa itu karena serikat pekerja/buruh hanya diakui satu di seluruh Indonesia, yaitu serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI), maka hanya SPSI unit kerja PT X saja yang berhak sebagai pihak dalam pembuatan KKB apabila memenuhi ketentuan jumlah anggotanya adalah minimal 50% dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan itu. Hal ini diatur dalam Pasal 130 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, yaitu pengusaha dan pekerja mempunyai hak untuk membentuk dan tunduk hanya pada peraturan organisasi yang bersangkutan, serta bergabung dengan organisasi pilihannya sendiri. Adanya monopoli serikat pekerja pada saat itu dalam wadah SPSI menurut Sentano:

"Hanya dapat dibuat dalam hubungannya dengan perwakilan (*representative*) untuk maksud perundingan kolektif, konsultasi oleh pemerintah atau penunjukan wakil-wakil pada organisasi internasional. Tetapi tidak boleh digunakan untuk mencegah berfungsinya organisasi minoritas. Organisasi- organisasi minoritas setidak-

tidaknya harus memiliki hak untuk melakuk perwakilan atas nama para anggotanya dan mewakili anggota dalam keluhan-keluhan individual."²⁰⁷

Setelah diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 maka ketentuan yang menyatakan bahwa hanya serikat pekerja yang didukung oleh 50% dari jumlah pekerja yang ada memerlukan penafsiran hukum karena apabila ketentuan itu dipaksakan maka serikat pekerja yang tidak didukung oleh 50% jumlah buruh yang ada tidak akan dapat berkedudukan sebagai pihak dalam pembuatan PKB. Serikat Buruh tersebut harus berupaya untuk mencari dukungan untuk memperbanyak jumlah anggota, supaya dapat mencapai angka 50%. Kesulitan lain akan timbul apabila ternyata di suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh sementara dari serikat buruh yang telah ada itu belum mencapai dukungan oleh 50% jumlah buruh yang ada.

Penafsiran hukum itu di antaranya adalah meniadakan ketentuan banyaknya presentasi dukungan terhadap serikat buruh itu dari jumlah buruh yang ada. Semua serikat pekerja/buruh yang telah ada di perusahaan itu mempunyai kedudukan yang sama dan berhak sebagai pihak dalam pembuatan PKB tanpa memperhatikan presentasi dukungan dari jumlah buruh yang ada. Adapun jumlah anggota dari satu serikat buruh yang akan ikut berunding dalam pembentukan PKB ditentukan berdasarkan presentasi. Misalnya, di suatu perusahaan terdapat lima serikat buruh, yaitu:

- a. Serikat Buruh A didukung oleh 30% dari jumlah buruh yang ada;
- b. Serikat Buruh B didukung oleh 20% dari jumlah buruh yang ada,
- c. Serikat Buruh C didukung oleh 10% dari jumlah buruh yang ada,
- d. Serikat Buruh D didukung oleh 30% dari jumlah buruh yang ada,
- e. Serikat Buruh E didukung oleh 10% dari jumlah buruh yang ada.

²⁰⁷Sentanoe Kertonegoro, *Kebebasan Berserikal (Freedom of Association)*, (Jakarta: YTKI, 1999), hlm. 48.

Semua serikat buruh yaitu ABCD dan E mempunyai kedudukan yang sama sebagai pihak dalam pembuatan PKB. Hanya saja wakil serikat buruh yang telah ada itu untuk dapat menjadi pihak yang akan melakukan perundingan ditentukan berdasarkan presentasi perolehan dukungan. Hal ini disebut dalam Pasal 130 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun, 2003 dengan menugaskan seluruh serikat pekerja/buruh yang ada di perusahaan itu untuk membentuk tim perunding secara proporsional.

Misalnya untuk 5% dukungan dari buruh yang ada maka dapat diwakili oleh satu orang. Maka serikat Buruh A berhak menempatkan 4 orang wakilnya, Serikat Buruh B berhak menempatkan 4 orang wakilnya, Serikat Buruh C berhak menempatkan 2 orang wakilnya, Serikat buruh D berhak menempatkan 6 orang wakilnya, dan Serikat Buruh E berhak menempatkan 2 orang wakilnya. Dengan demikian, Serikat Pekerja/Buruh yang mayoritas maupun yang minoritas sama-sama dapat menyalurkan aspirasinya dan dapat turut berperan aktif dalam pembuatan PKB.

Selanjutnya fungsi Serikat Pekerja/Buruh yang lainnya adalah sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/ buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan itu dapat diketahui bahwa perselisihan industrial dapat terjadi antara pengusaha dan pekerja; pengusaha atau gabungan pengusaha dan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja.

Selain itu, perselisihan perburuhan itu objeknya dapat meliputi:

- a. Pelaksanaan syarat-syarat kerja di perusahaan;
- b. Pelaksanaan norma kerja di perusahaan;

- c. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja;
- d. Kondisi kerja di perusahaan.²⁰⁸

2. Sebagai Wakil dalam Lembaga Kerja Sama

Fungsi Serikat Pekerja/Buruh yang kedua sebagai wakil dalam lembaga kerja sama. Hal ini diuraikan lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 4 ayat (2) huruf b yang dimaksud dengan lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan, misalnya lembaga kerja sama bipartid, lembaga kerja sama tripartid dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripartid seperti Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Penelitian pengupahan.

Keberadaan lembaga kerja sama ini masih dianggap sebelah mata oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada umumnya. Hanya SPSI yang masih eksis di lembaga kerja sama itu. Serikat Pekerja/Buruh selain SPSI mempunyai anggapan yang negatif tentang lembaga kerja sama ini. Mereka lebih senang memilih jalan demo atau mogok. Hal ini menunjukkan kurang siapnya masyarakat Indonesia dalam menjalankan hak berserikat dan mengeluarkan pendapat.

3. Sebagai Sarana Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan Berkeadilan

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf c bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada fungsi yang kedua ini, Serikat Pekerja/Buruh diharapkan dapat menempatkan diri sebagai mitra usaha yang baik yang memperhatikan dua kepentingan yang berbeda untuk disatukan. Tetap memperjuangkan aspirasi pekerja dengan tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha. Serikat Pekerja/Buruh harus bijaksana dan adil dalam melakukan pilihan kepentingan pekerja yang akan diperjuangkan dengan memperhatikan kondisi pengusaha.

²⁰⁸ Sentanoe Kertonegoro, *Ibid.*, hal. 157.

4. Sebagai Sarana Penyalur Aspirasi

Fungsi keempat sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Fungsi ini di dalam penjelasan pasal demi pasalnya dikatakan cukup jelas. Padahal ketentuan ini masih membutuhkan penafsiran. Perlu adanya batasan mengenai hak dan kepentingan yang bagaimana yang perlu diperjuangkan, jangan sampai hak pekerja yang kurang penting sangat diperjuangkan dengan mengabaikan kepentingan bersama yang jauh lebih besar. Kenyataan yang ada banyaknya Serikat Pekerja/Buruh yang ada di perusahaan memicu terjadinya pertentangan antar-Serikat Pekerja/Buruh dengan dalih memperjuangkan hak anggota yang kurang prinsip untuk menarik simpati pekerja menjadi anggotanya. Misal di perusahaan-x di wilayah Sidoarjo yang memiliki empat Serikat Pekerja/Buruh, satu mayoritas tiga lainnya adalah tidak lebih dari 20% jumlah pekerja yang ada, saling berlomba memperjuangkan kenaikan tunjangan transpor dengan selisih hanya ratusan rupiah. SP-A memperjuangkan kenaikan transpor Rp50; SP-B memperjuangkan kenaikan Rp75 dan SP-C memperjuangkan kenaikan transpor Rp100. Mereka bertiga mampu mengancam anggota dari SP-D yang mayoritas untuk wajib berpartisipasi negatif dalam turut mogok kerja.

5. Sebagai Perencana, Pelaksana, dan Penanggung Jawab Pemogokan Buruh

Fungsi kelima sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fungsi ini saling berkaitan satu sama lain. Pemogokan sangat merugikan pihak-pihak dalam hubungan industrial. Pemogokan total atau sebagian berakibat penurunan atau bahkan penghentian produktivitas. Serikat Pekerja/Buruh yang bijaksana akan berpikir jauh tentang rencana dilaksanakannya pemogokan. Hasil dari pemogokan selalu dapat dihitung dengan mudah oleh pengusaha. Misalnya dalam satu hari kerja yang terdapat 8 jam kerja akan mengalami kerugian sebesar x rupiah. Kerugian itu dihitung dari perkiraan rata-rata hasil produksi apabila dilakukan oleh sekian jumlah pekerja dalam waktu sekian jam. Sebaiknya pengurus Serikat Pekerja/Buruh juga dibekali pengetahuan

tentang manajemen produksi, supaya tidak dengan mudah mengajak serta memutuskan "ayo kita mogok kerja".

Pada masa Pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid, negara masih membiarkan buruh diperlakukan sewenang-wenang, bahkan ada yang diadili justru ketika sedang memperjuangkan nasibnya, sebagaimana Gambar 11.2 ini.



Sumber: Gambar Pemogokan buruh Mayora

Pemogokan buruh melonjak hingga bulan Oktober 2000, angka pemogokan buruh mencapai 324 kasus. Peningkatan ini menunjukkan bahwa buruh tidak memiliki alternatif lain, baik mengenai cara memperjuangkan tuntutan maupun pemecahan pragmatis pemenuhan kebutuhan hidup mereka.²⁰⁹

6. Sebagai Wakil dalam Memperjuangkan Kepemilikan Saham

Fungsi terakhir dari Serikat Pekerja/Buruh sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Fungsi ini merupakan upaya serikat pekerja dalam menyatukan dua kutub kepentingan pengusaha dan pekerja yang berbeda. Kepentingan utama pengusaha adalah meningkatkan produktivitas dengan menghasilkan keuntungan yang besar. Di lain pihak kepentingan utama pekerja adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dalam bentuk terwujudnya peningkatan kesejahteraan.

Pekerja adalah mitra usaha pengusaha. Keduanya saling membutuhkan tanpa salah satu pihak tidak tercipta hubungan

²⁰⁹Nasib Buruh di Zaman Reformasi,

industrial. Tidak dapat dipungkiri dari hasil keringat pekerja banyak pengusaha mencapai sukses bahkan tidak jarang yang berhasil memperluas usahanya. Alangkah baiknya apabila hasil keringat pekerja mendapat perhatian yang besar dari pengusaha dengan diikutkannya pekerja dalam pengelolaan perusahaan.

Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (*co-determination*) adalah cara mewujudkan demokrasi di perusahaan melalui struktur perusahaan yang bersifat monistis, yaitu di mana perencanaan dan pelaksanaan dilakukan dalam satu organisasi atau melalui perencanaan dan pelaksanaan yang terpisah organisasinya.²¹⁰ Upaya ikut memiliki saham dapat dilakukan dengan *codetermination* ini. Sebagai ilustrasi pekerja yang berprestasi akan memperoleh imbalan penghargaan yang berupa bonus atau insentif. Bonus atau insentif itu dapat dikumpulkan dengan tidak diambil oleh pekerja yang selanjutnya digunakan untuk pembelian saham perusahaan yang dijual terbuka. Dengan ikut memiliki saham, pekerja akan lebih merasa menjadi bagian dari usaha itu.

Tentunya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerjanya. Selain itu untuk upaya meningkatkan kesejahteraan dapat pula dilakukan sistem kotak saran seperti yang dilakukan di Jepang. Setiap pekerja diberi kesempatan untuk mengajukan usul perbaikan sistem kerja yang bertujuan pada efisiensi dan peningkatan produktivitas kepada tim khusus yang dibentuk pengusaha. Apabila usul itu setelah diteliti, diuji coba ternyata terbukti menghasilkan efisiensi atau peningkatan produktivitas maka pekerja pengusul akan memperoleh imbalan yang relatif besar.

Dari fungsi Serikat Pekerja/Buruh di atas memunculkan pertanyaan yang mengevaluasi dan meninjau situasi serikat pekerja Anda saat ini. Apakah organisasi yang Anda miliki ini benar-benar organisasi yang menyuarakan hak pekerja, baik di tingkat kerja ataupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Apakah struktur organisasi yang Anda miliki sudah demokratis yang memiliki *leadership* yang kuat dan bertanggung jawab. Apakah organisasi Anda itu organisasi bagi

²¹⁰ HP Rajagugguk, *Op. Cit.*, hal. 13.

pekerja atau sekadar kendaraan bagi orang perorang.²¹¹

Kedua sistem ini hanya dapat dilakukan pada perusahaan yang menerapkan asas keterbukaan. Rasanya untuk kondisi Indonesia masih jauh dari harapan, meskipun Indonesia adalah negara yang berketuhanan. Tidak ada salahnya apabila kita sitir ajaran Islam tentang hak pekerja atas sebagian keuntungan pengusaha. Islam memandang bekerja adalah ibadah. Bekerja adalah hak setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Negara dan masyarakat harus menjamin hak setiap manusia untuk bekerja dan tidak membedakan hak tersebut antara satu dengan yang lainnya.²¹²

²¹¹"Mendefinisikan kembali serikat pekerja", Project Newsletter No. 2/Februari/2006.

²¹²Baharudin Lopa, *Al Qur'an dan Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yasa, 1996), hal. 81.

BAB - XII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

A. Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

1. Pengertian PHK

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK berarti suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- b. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²¹³

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.²¹⁴

Oleh karena itu, para pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan diselesaikannya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar.

Dengan demikian perusahaan tidak akan terganggu usaha produksinya karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling menghargai, dan saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar kedua belah pihak dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku. Tanpa adanya kendali, manusia sering terdorong oleh nafsu-nafsu yang menjadikannya berada di luar batas kesadaran, akan melakukan saling peras-memeras (*exploitation des*

²¹³Abdullah Sulaiman, *Perselisihan Buruh: di Sektor Usaha Garmen*, (Jakarta: YPPSDM, 2000), hal. 160.

²¹⁴Y.W. Sunindhia dan Nioik Widiyanti, *Masalah PHK dan Penrogokan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), hal. 129.

I'homme par I'home) atau yang kuat akan memakan yang lemah (*homo homini lupus*).²¹⁵

Jadi, baik pemberi pekerja maupun yang diberi pekerjaan harus terkendali atau harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.²¹⁶

PHK pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya
- b. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
- c. Pekerja mencapai usia pensiun
- d. Pekerja meninggal dunia.

Batasan pemberian izin PHK digantungkan pada alasannya, yaitu izin tidak dapat diberikan atau karena alasan yang dilarang. Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, apabila:

- a. Pekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu 12 bulan secara terus-menerus
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama
- d. Pekerja menikah

²¹⁵ Y.W. Sunindhia dan Niaik Widiyanti, *Ibid.*, hal. 137.

²¹⁶ G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Armico, 1983), hal. 13.

- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya²¹⁷
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja atau PKB
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB
- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya dapat dipastikan.

2. Cara Terjadinya PAK

Pada dasarnya cara terjadinya PHK ada 4 macam yaitu PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

a. PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1)

²¹⁷Amriyati, *Eksistensi Paralel Organisasi Buruh Berdasarkan Etos Kerja untuk Mencapai Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan: Suatu Kajian Esensi Nilai-nilai Pancasila*, Disertasi, Program Pascasarjana Doktor Ilmu Hukum Universitas Trisakti, 2018, hal. 241.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1603 *e Burgerlijk Wetboek*, pengertian waktu tertentu yang menentukan berakhirnya suatu hubungan kerja ditetapkan dalam perjanjian, atau ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta kebiasaan.

b. PHK oleh Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan antara lain;

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.

- b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

c. PHK oleh Majikan

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.²¹⁸

Pengusaha tidak perlu melakukan PHK karena sesuai dengan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

²¹⁸Anwar Budiman, *Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja: Mekanisme Perjanjian Kerja pada Perusahaan Sektor Otomotif di Indonesia*. Disertasi, Program Doktor Hukum Program Pascasarjana Universitas Krisnadwipayana Jakarta, 2018. hal. 23.

- b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d) Pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain

- a) Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya; atau
- b) Jika alasannya PHK itu dicari-cari (*pratekst*) atau alasannya palsu;
- c) Jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja/buruh adalah lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan; atau
- d) Jika buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan *ranglijs* (*seniority rules*), dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.²¹⁹

Sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan, yaitu:

- a) Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula.
- b) Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.²²⁰

Majikan yang mengalami kerugian berdasarkan

²¹⁹ *Ibid.*, hlm. 29.

²²⁰ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 1992), hlm. 287.

ketentuan Pasal 163-Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dapat mern-PHK buruhnya apabila:

- 1) PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terusmenerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir, atau keadaan memaksa (*force majeure*);
- 2) PHK massal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi;
- 3) PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja;
- 4) PHK karena perubahan status atau perubahan pemilikan perusahaan. sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apa pun.

Sesungguhnya pihak pengusaha enggan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena pekerja yang telah ada dapat dikatakan sebagai pekerja yang telah mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan kerja di perusahaannya, walaupun baru satu atau dua bulan, pembinaan terhadap mereka tinggal sekadai untuk lebih memantapkan produktivitas kerjanya. Memberhentikan pekerja/buruh yang telah bekerja beberapa bulan di perusahaannya hanya dilakukan karena keterpaksaan, maksudnya buruh yang bersangkutan walaupun telah sering dinasihati, diberi peringatan, tetap tidak mau mengubah sikap dan perilakunya yang kurang baik, sehingga selalu membuat kesal pengusaha dan merugikan perusahaan. Hanya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena keterpaksaan ini, pengusaha yang baik akan tetap memperhatikan ketentuan perundang-undangan atau hukum yang berlaku.

Adapun alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja, yaitu:

1) Alasan Ekonomis

- a) Menurutnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktor misalnya:
 - (1) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - (2) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - (3) Menurunnya persediaan bahan dasar;
 - (4) Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilemparkan kepasar dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
- b) Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.
- e) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
- f) Dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.²²¹

2) Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya:

- a) karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
- b) karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
- c) karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu

²²¹ A. Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), hlm. 15.

lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini ada. Adapun perusahaan atau majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut;

- d) karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.²²²

Selanjutnya PHK oleh majikan dapat terjadi karena adanya kesalahan dari buruh. Kesalahan buruh ada dua macam, yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan tidak diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenaker No. Kep- 150/Men/2000, tetapi diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Permenaker No. Per-4 /Men/1986, yaitu;

- a) Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, KKB atau peraturan perusahaan;
- b) Sengaja atau karena jalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c) Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada;
- d) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja.

Selanjutnya majikan dapat mem-PHK buruhnya apabila burub melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

²²² Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Op. Cit.*, hlm. 23.

- a) Penipuan, pencurian, dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha, atau
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan, sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara, atau
- c) Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan, atau
- d) Melakukan perbuatan asusila, atau melakukan perjudian di tempat kerja, atau
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja di lingkungan kerja, atau
- f) Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau
- g) Ceroboh atau sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, atau
- h) Ceroboh atau sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja, atau
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Kesalahan berat itu berdasarkan ketentuan Pasal 158

ayat (2) harus didukung dengan bukti:

- a) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Ketentuan Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menimbulkan celah hukum yang dapat disalahgunakan oleh pengusaha. Tiga bukti yang menjadi syarat adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja bersifat alternatif bukan kumulatif. Kata "atau" yang terdapat dalam Pasal 158 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 seharusnya diganti dengan kata "dan". Ditinjau dari *legal concept* arti "dan" jauh berbeda akibat hukumnya dengan arti dari "atau". Pengusaha yang tidak senang dengan pekerja karena alasan yang tidak dapat dibenarkan, (alasan pribadi misalnya pengusaha ditolak cintanya oleh pekerja) maka pengusaha dapat dengan mudah mengatur strategi untuk menutupi kecurangannya hanya dengan menggunakan bukti yang tersebut dalam Pasal 158 ayat (2) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 saja.

d. PHK karena Putusan Pengadilan

Cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

Pada umumnya ada empat macam cara terjadinya PHK, yaitu PHK demi hukum, PHK yang datangnya dari pihak buruh, PHK yang datangnya dari pihak majikan, dan PHK karena putusan pengadilan. Sebenarnya cara terjadinya PHK cukup ada tiga macam, dengan mengabaikan PHK akibat putusan pengadilan, karena PHK sebagai akibat putusan

pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan industrial.

B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di-PHK. Yang perlu mendapat perhatian adalah adanya ketentuan apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan besar dapat di-PHK tanpa izin. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Seseorang dikatakan telah terbukti melakukan perbuatan pidana apabila secara tegas telah diputuskan oleh hakim. Apabila pekerja yang terdapat tertangkap tangan melakukan kesalahan besar itu hanya merupakan hasil rekayasa pengusaha, apa boleh buat akan berakibat pekerja justru tidak mendapatkan perlindungan hukum dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Adanya kebenaran alasan PHK untuk menjaga kemurnian alasan penjatuhan PHK dari rekayasa majikan. Mengingat kebenaran alasan sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh buruh pasca izin PHK turun.

Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan buruh mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya. Alasan mengundurkan diri dari buruh harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan di dalam alasan tersebut. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif buruh sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain di sini dapat dari majikan atau dari pihak ketiga.

Dalam praktik alasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh personalia atau HRD suatu perusahaan tentang keluarnya

seorang buruh dari hubungan kerja. Meskipun sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa majikan supaya hak yang diperoleh buruh lebih kecil daripada yang seharusnya. Kenyataan dalam praktiknya sebenarnya PHK tersebut atas inisiatif majikan, tetapi direkayasa menjadi PHK karena pengunduran diri buruh.

Alasan mengundurkan diri dari pihak buruh secara sukarela harus benar-benar ditelusuri kebenarannya. Hal ini untuk melindungi buruh dari tindakan sewenang-wenang dari majikan. Adanya alasan mendesak dari buruh untuk mohon di-PHK juga untuk melindungi buruh. Buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk diberikan kepada majikan dalam bentuk melakukan pekerjaan, tenaga itulah satu-satunya harapannya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mendapat upah. Apabila terdapat buruh yang tiba-tiba mengajukan adanya alasan mendesak untuk dilakukan PHK dapat diartikan keadaan diri buruh sudah dalam tahap membahayakan jiwanya, hal ini perlu untuk dilindungi.

Kebenaran alasan yang berasal dari majikan dapat dikategorikan dalam dua hal, yaitu adanya penutupan perusahaan atau adanya kesalahan buruh.

Selain itu, kebenaran alasan dapat juga ditelusuri dalam hal yang berhubungan dengan aktivitas pekerja di Serikat Pekerja/Buruh. Dalam kasus perselisihan yang terjadi antara *Kompas* dengan Bambang (wartawannya).

Tidak mudah membuktikan apakah PHK atau mutasi disebabkan oleh aktivitas buruh di Serikat Pekerja. Apakah ada kaitan aktivitas di Serikat Pekerja dengan terjadinya PHK. Untuk membuktikannya, dapat dipakai saksi, surat (kalau ada), atau bisa juga dipakai rentetan peristiwa, hubungan sebab akibat. Dalam jawabannya, Bambang menolak keras dalil *Kompas* yang menyatakan mutasi dirinya tidak berhubungan dengan aktivitasnya sebagai Pengurus Perkumpulan Karyawan Kompas (PKK). Di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Bambang juga mengajukan gugatan *union busting*, atau pemberangusan serikat pekerja.²²³

Kasus itu bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 huruf a Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, yaitu siapa pun dilarang

²²³ <http://www.hukumonline.com/detail.asp?id=16995&cf=Berita>. "Sulitnya Membuktikan PHK Akibat Aktivitas di Serikat Pekerja".

menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi.

Di lain pihak, penutupan perusahaan karena adanya kerugian yang diderita oleh majikan terus-menerus harus dibuktikan kebenarannya. Jangan sampai itu hanya kebohongan atau kecurangan majikan untuk membuka usaha baru setelah usaha yang lamanya dinyatakan pailit dan semua buruhnya telah di-PHK. Adanya bukti kerugian harus melalui proses audit dari akuntan publik paling sedikit selama dua tahun terakhir berturut-turut.

Perkembangan selanjutnya penutupan usaha ini diperluas meliputi pula penutupan usaha karena adanya *force majeure* (misalnya tempat usaha terkena bencana alam yang tidak memungkinkan untuk dilanjutkan hubungan kerja). Selain itu, ada perluasan pengertian kerugian dengan adanya efisiensi, sehingga akan ada pengurangan buruh yang di-PHK atau adanya perubahan status atau perubahan kepemilikan atau adanya perubahan lokasi tempat kerja. Apabila terjadi hal ini, pihak majikan harus bersikap terbuka dengan memberikan informasi yang benar, supaya tidak terjadi perbuatan yang mengarah kepada pengrusakan dari pihak buruh.

PHK massal berdasarkan surat edaran dari Menaker No. SE-907/MEN/ PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal, disebutkan bahwa apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. Mengurangi shift;
3. Membatasi/menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja;

4. Mengurangi hari kerja;
5. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
6. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
7. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Ketentuan di atas merupakan pengulangan dari Surat Menaker No. 295/ M/IV/1985 tanggal 10 April 1989 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah PHK Pasal 1 angka 2 disebutkan ada empat tahap yang dapat dilakukan untuk menangani PHK massal, yaitu:

Tahap I: Penyelamatan melalui peningkatan usaha, efisiensi, dan penghematanpenghematan antara lain dengan:

- a. Mengurangi shift;
- b. Membatasi/menghapus kerja lembur;
- c. Mengurangi jam kerja;
- d. Meningkatkan usaha dengan peningkatan efisiensi dan penghematan;
- e. Meliburkan karyawan secara bergilir/merumahkan karyawan untuk sementara waktu.

Tahap II Persiapan PHK:

- a. Mengajukan izin prinsip PHK disertai hasil audit keuangan dari akuntan publik ke Menaker melalui suatu organisasi;
- b. Ada izin prinsip, selanjutnya dilakukan pengunduran diri secara sukarela dengan penawaran kompensasi yang menarik.

Tahap III: Proses PHK

Dilaksanakan upaya penyelesaian secara Bipartid, Tripartid, P4D, P4P atau ke Menaker.

Tahap IV: Penyaluran dan Penampungan

Pendaftaran kepada bursa kesempatan kerja dan

diusahakan kesempatan kerja baru/dipersiapkan keterampilannya melalui latihan kerja sebelum mencari lapangan kerja baru.

Secara yuridis, kedudukan Surat Menaker No. 295/M/IV/1985 tanggal 10 April 1989 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah PHK adalah lebih tinggi daripada Surat edaran dari Menaker No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal. Surat Menaker mempunyai kekuatan hukum keluar, artinya dapat diterapkan ke umum karena yang mengeluarkan adalah pejabat yang berwenang dan dalam bentuk yang benar. Adapun surat edaran hanya bersifat imbauan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat keluar. Jadi, dengan adanya surat edaran dari Menaker No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal tidak dapat diartikan bahwa Surat Menaker No. 295/M/IV/1985 tanggal 10 April 1989 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah PHK telah tidak berlaku.

Kebenaran alasan yang berasal dari majikan dengan dasar adanya kesalahan buruh harus benar-benar ditelusuri, termasuk dalam kategori kesalahan ringan atau kesalahan besar. Dalam praktik apabila buruh melakukan kesalahan ringan misalnya tidak cakap melakukan pekerjaan maka pihak majikan meredaksionalkan alasan tersebut menjadi buruh telah melakukan suatu kecerobohan, sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.

Hal inilah yang mengakibatkan banyak terjadi PHK atas dasar adanya kesalahan berat. Penggolongan suatu kesalahan buruh dalam ringan atau berat sangat berdampak pada perolehan hak pasca PHK, oleh karena itu harus jelas dan dapat diterima kedua pihak akan adanya kebenaran sehingga tidak merugikan buruh. Kebenaran status buruh. Status buruh yang dimaksud meliputi adanya kepastian mengenai tanggal mulai masuk kerja, komponen upah terakhir, dan kedudukan atau jabatan buruh di dalam perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap hak buruh dalam mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta ganti kerugian dalam pengobatan dan perumahan.

Kebenaran status buruh/pekerja pada kedudukannya dalam hubungan kerja, perlu dicermati. Akhir-akhir ini di masyarakat berkembang hubungan kerja hanya didasarkan pada kontrak kerja

yang tidak sah. Kontrak kerja yang disebut perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Apabila status pekerja dalam hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sah maka akibat hukumnya pekerja itu harus dianggap sebagai pekerja tetap.

Di lain pihak, mengenai komponen upah, berdasarkan Surat Edaran Menaker No. SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Upah, upah dibagi dalam dua kelompok, yaitu upah dan pendapatan nonupah. Komponen upah meliputi upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Adapun komponen pendapatan nonupah terdiri atas komponen fasilitas, bonus, dan Tunjangan Hari Raya (THR). Yang dimaksud dengan fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan karena halhal yang bersifat khusus/peningkatan kesejahteraan pekerja. Adapun bonus adalah hasil keuntungan perusahaan/adanya hasil karena melebihi target produksi atau adanya peningkatan produktivitas.

C. Hak-hak Buruh yang di-PHK

Dari aturan-aturan hukum di atas, menimbulkan adanya hak-hak buruh yang berkaitan dengan PHK. Hak-hak buruh itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.

Hak buruh itu timbul dari keterkaitan antara status buruh, upah buruh dan alasan PHK yang berbentuk:

1. Buruh berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti rugi perumahan dan pengobatan
2. Berhak, berapakah besarnya.

Berkaitan dengan hal di atas, besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan paling sedikit, antara lain:

- a. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. Masa kerja 8 tahun lebih, 9 bulan upah.

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;

- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, ganti kerugian meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana Pekerja/Buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau pkb. (catat dari penulis: misalnya uang pisah bagi pekerja yang diPHK karena melakukan kesalahan besar).

Dari ketentuan di atas dapat diketahui bahwa hak-hak pskerja apabila dikaitkan dengan alasan PHK berdasarkan Undang-Undang No. 13 Th. 2003. Dapat lihat Tabel 12.1 Hak-hak pekerja yang di PHK dikaitkan dengan alasan PHK, bawa ini.

Tabel 12.1 Hak-hak Pekerja di PHK Alasan PHK

ALASAN	PESA- NGON	PENGHAR- GAAN MASA KERJA	GANTI RUGI PERUMAHAN, PERAWATAN DAN PENGOBATAN	KETERANGAN
PHK DEMI HUKUM				
Masa kontrak kerja habis				
Tidak lulus masa percobaan				
Meninggal dunia	2x	1x	1x	Ps. 166
PHK OLEH BURUH				
Mengundurkan diri		1x		Ps. 162 ayat (1) dan (2) (ditambah uang pisah)
Alasan mendesak	1x	1x	1x	Ps. 169 ayat (2) (apabila tuduhan peker- ja tidak terbukti dinyata- takan oleh lembaga PPhl maka tidak berhak uang pesangon dan UPMK)
Pensiun	2x	1x	1x	Ps. 167 ayat (2) (pekerja diikutkan prog- ram pensiun tidak men- dapat uang pesangon, jika diikutkan tetapi jumlahnya lebih kecil setelah dibayarkan pengusaha, Ps. 167 ayat (1))
PHK OLEH MAJIKAN				
Kesalahan buruh ringan	1x	1x	1x	Ps. 161/3
Kesalahan buruh berat		1x	1x	Ps. 160/7
Perusahaan tutup pailit	1x	1x	1x	Ps. 165
<i>Force majeure</i>	1x	1x	1x	Ps. 164/1
Ada efisiensi	2x	1x	1x	Ps. 164/3
Perubahan status, milik, lokasi, buruh menolak	1x	1x	1x	Ps. 163/1
Perubahan status, milik, lokasi, majikan menolak	2x	1x	1x	Ps. 163/2
Pekerja sakit berkepanjangan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja	2x	2x	1x	Ps. 172

Sumber: Ulasan

D. Upaya Hukum Bagi Pekerja Kena PHK

Apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.

Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui upaya Bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat minta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja setempat.

Apabila anjuran dari Dinas Tenaga Kerja tidak diterima oleh

salah satu atau kedua belah pihak maka dapat diajukan ke P4D atau ke P4P. Hal ini dapat diteruskan ke Menteri Tenaga Kerja guna memohon veto. Veto Menaker didasarkan pada pertimbangan keamanan dan stabilitas nasional. Apabila di antara putusan P4D atau P4P sudah dapat diterima oleh kedua belah pihak dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap maka dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri, supaya putusan itu dapat dijalankan.

Di samping itu, upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 BW, yaitu "Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut".

Sejak adanya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003 (LN. Tahun 2004, No. 6, TLN. No. 4356), upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartid, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau ke pengadilan hubungan industrial.

Bipartid, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan dengan cara bipartid maka pihak-pihak dapat memilih penyelesaian secara mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Apabila pihak-pihak memilih mediasi atau konsiliasi dan tidak tercapai kesepakatan, dapat membawa perkaranya ke pengadilan hubungan industrial. Apabila pihak-pihak memiliki arbitrase maka kesepakatan dituangkan dalam akta perdamaian yang merupakan keputusan arbitrase dan harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri.

Apabila isi keputusan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka dapat dimohonkan pembatalannya kepada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Permohonan pembatalan dilakukan apabila mengandung unsur-unsur berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang

No. 2 Tahun 2004, yaitu:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusai dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dari ketentuan Pasal 126 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, masa berlakunya adalah satu tahun sejak diundangkan. Ketentuan ini diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004. Jadi, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini telah menggantikan kedudukan P4D atau P4P sejak tanggal 1 Januari 2005.

BAB - XIII

PERADILAN PERBURUHAN/KETENAGAKERJAAN

A. Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapa pun yang sedang melakukan hubungan hukum.

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.²²⁴

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 akan dapat menyelesaikan, kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi Persaingan di antara

²²⁴Anwar Budiman, Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja: Mekanisme Perjanjian Kerja pada Perusahaan Sektor Otomotif di Indonesia. Disertasi, Program Doktor Hukum Program Pascasarjana Universitas Krisnadwipayana Jakarta, 2018. hal. 241.

serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Seperti penyelesaian Bipartit dapat dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Sebagai upaya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.

Hasil temuan Komisi E DPRD Kab. Bandung, yang diperoleh dari data di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kab. Bandung selama tahun 2002 tercatat kasus PHI sebanyak 371 buah atau hampir tiap hari ada kasus PHI antara pekerja dan majikannya²²⁵. Kasus PHI terbanyak (77 kasus) terjadi pada Agustus 2002 di PT Pulau Mas Texindo berkaitan dengan masalah PHK massal untuk 60 pekerjanya. Rinciannya pada Januari terjadi 34 kasus PHI, Februari 26 kasus, Maret 38 kasus, April 47 kasus, Mei 69 kasus, Juni 26 kasus, Juli 27 kasus, Agustus 77 kasus, September 7 kasus, Oktober 18 kasus, November 7 kasus, dan Desember 5 kasus. Hampir 90% kasus-kasus PHI yang diadakan oleh pekerja ke Disnakertrans Kab. Bandung didominasi belum sepenuhnya hak-hak normatif pekerja diberikan oleh pihak pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara

²²⁵ PHI Didominasi Kasus Normatif ", *Pikiran Rakyat*, 15 Januari 2003.

pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

B. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa bentuk Perselisihan Hubungan Industrial ada empat, yaitu sebagai berikut.

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham

mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dengan pertimbangan-pertimbangan di atas, undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
2. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
3. Pengakhiran hubungan kerja;
4. Perbedaan pendapat antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.

Dengan cakupan materi perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud di atas, penjelasan umum UU No. 2 Tahun 2004 menjabarkan lebih lanjut bahwa perselisihan hubungan industrial pada pokoknya adalah sebagai berikut.

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
2. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.
3. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit).
4. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah

pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

5. Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.
6. Perselisihan Hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase, namun sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi.
7. Dalam hal Mediasi atau Konsiliasi tidak miencaapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, malka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungani Industrial.
8. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putuasan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapaat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.
9. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada liingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara beirtahap dan pada Mahkamah Agung.
10. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan

industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesepakatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Adapun putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

11. Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa, dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadil Negeri dan 2 (dua) orang *Hakim Ad-Hoc* yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh.
12. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.
13. Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi, sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

Dari pembagian perselisihan menjadi beberapa klasifikasi di atas, maka terdapat kesulitan tersendiri pada implementasi UU PPHI ini, yaitu harus dimulai dengan pengetahuan dalam membedakan jenis perselisihan. Pengetahuan ini menjadi penting dengan mengingat bahwa perbedaan perselisihan tersebut²²⁶ akan berdampak pada jenis lembaga penyelesai perselisihan yang akan

²²⁶Wirawan, *www.pikiran rakyat.com*, "Apa yang dimaksud dengan Pengadilan Hubungan Industrial"

ditempuh oleh para pihak yang berselisih.

Prof. Iman Soepomo, S.H. menyebutkan jenis perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschi*)²²⁷. Menurut **Prof. Dr. H.M. Laica Marzuki, S.H., M.H.** terdapat dua macam karakteristik perselisihan yang mewarnai kasus-kasus perburuhan, yakni:

- (1) Kasus perselisihan hak (*rechtsgeschil, conflict of right*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian yang demikian itu, menitikberatkan aspek hukum (*reehtsmatigheid*) dari permasalahan, utamanya menyangkut pencenderaan janji (*wanprestasi*) terhadap perjanjian kerja, suatu pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interest*), yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitikberatkan aspek *doelmatigheid* permasalahan.²²⁸

Berkaitan dengan adanya dua pendapat itu, maka jenis perselisihan hubungan industrial huruf c dan huruf d, sebenarnya sudah termasuk di dalam rumusan perselisihan hak. Menurut **Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.** dalam perselisihan hak, hukumnya yang dilanggar, tidak dilaksanakan atau ditafsirkan secara berbeda²²⁹. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 terlalu berlebihan di dalam merumuskan jenis perselisihan hubungan industrial. Menurut Twining: ... *a common approach today is to focus not on law as such but on methods of handling disputes. Definitional questions are side-stepped and attention concercrated on the institutions and techniques for resolving conflict.* (Umumnya pendekatan saat ini tidak terpusat pada hukum saja, tetapi pada cara-

²²⁷Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985) hal. 97.

²²⁸H.M. Laica Matzuki, *Mengenal Karakterisrik Kasus-Kasus Perburuhan*, Varia Peradilan No. 133, IKAHI, Jakarta, Oktober 1996, hal. 151.

²²⁹Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, (Jakarta, 2001), hal. 211.

cara menangani berbagai perselisihan. Sehubungan dengan hal itu, beberapa persoalan yang tidak terelakkan untuk dikaji dan perlu mendapat perhatian khusus adalah mengenai institusi dan cara-cara memecahkan perselisihan tersebut.²³⁰

Menurut **Prof. Dr. Laica Marzuki, S.H., M.H.** suatu kasus perselisihan industrial tidak selalu berpaut dengan perselisihan tentang tidak dipenuhinya perjanjian kerja. Tidak sedikit kasus perselisihan industrial yang justru tidak lagi menghendak pemenuhan perjanjian yang disepakati. Salah satu pihak pada umumnya pihak pekerja menghendaki agar perjanjian yang telah dijalani diadakan perubahan karena dipandang tidak lagi menjamin standardisasi kehidupan keluarga mereka.²³¹

Karakteristik perselisihan hak, pada intinya perselisihan hak normatif atau hak atas hukum dalam hubungan kerja, yakni perselisihan yang menitikberatkan aspek hukum (*rechtsmatigheid*), sebagai akibat terjadinya pelanggaran/tidak dipenuhinya hak, perbedaan perlakuan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, sedangkan karakteristik perselisihan kepentingan berkaitan dengan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, yang menitikberatkan pada kebijaksanaan (*doelmatigheid*) permasalahan, di luar aspek hukum.²³²

Dari pendapat **Prof. Iman Soepomo, S.H., Prof. Dr. Laica Marzuki, S.H., M.H. Prof. Dr. Alousius Uwiyo, S.H., M.H.** dapat diketahui bahwa PHI hanya berwenang untuk mengadili perselisihan hak saja. Mustahil dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan. Perselisihan kepentingan hanya dapat diselesaikan melalui jalur nonlitigasi, yaitu mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Ketiga lembaga itu akan menyelesaikan dengan mencari *win-win solution* dalam bentuk kebijaksanaan. Apabila perselisihan kepentingan di selesaikan melalui jalur PHI, hakim PHI akan menggunakan aturan hukum dengan memprioritaskan kebijaksanaan yang dicapai melalui *win-win solution*.

²³⁰Lord Lloyd of Hamstead & M.D.A. Freeman, *Lloyd's Introduction to Jurisprudence*, Steven & Sons Ltd, London, 1985, hal. 874.

²³¹Laica Marzuki, *Op. Cit.*

²³²Wijayanto Setiawan, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Ringkasan Disertasi, Progran Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya, 2006, hal. 19.

C. Pemutusan Hubungan Kerja

Penyebab kondisi perburuhan-ketenagakerjaan yang dapat berakibat tindakan pengusaha melakukan tindakan PHK, antara lain;

- a. Pemutusan Hubungan Kerja karena Terjadi Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan atas Kemauan Pengusaha atau Pekerja/buruh

Jika pemutusan hubungan kerja itu atas kemauan pengusaha akibat perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, maka buruh (pekerja) mendapatkan pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan. Sedangkan jika pemutusan itu kemauan buruh(pekerja) akibat perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan, maka buruh(pekerja) maka mereka berhak atas pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan.

- b. Pemutusan Hubungan Kerja karena Kerugian Terus-menerus Selama 2 (dua) Tahun atau *Force Majeur*.

Jika pemutusan hubungan kerja itu karena perusahaan rugi terus-menerus selama 2(dua) tahun atau *force majeure*, maka buruh/pekerja berhak atas pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan. Sebaliknya jika bukan disebabkan kerugian terus menerus atau *force majeure* tetapi disebabkan oleh kebijaksanaan pengusaha untuk melakukan efisiensi, maka buruh/pekerja berhak atas pesangon sebesar 2(dua) kali dari ketentuan berlaku.

- c. Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan Mengalami Pailit

Perusahaan yang jatuh mengalami pailit dapat memutuskan hubungan kerjanya terhadap buruh/pekerja, dengan ketentuan bahwa buruh/pekerja berhak atas pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan.

- d. Pemutusan Hubungan Kerja karena Buruh/pekerja Meninggal Dunia

Ahli waris Buruh/pekerja mendapat sejumlah uang yang besarnya sama dengan perhitungan 2 kali ketentuan

pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat (3), dan penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

e. **Pemutusan Hubungan Kerja Buruh/Pekerja karena memasuki Usia Pensiun**

Jika pengusaha membayar iuran pensiun kepada perusahaan pensiun, maka buruh/pekerja tidak mendapat berhak uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi berhak atas uang penggantian hak. Jika pensiun yang diterima buruh ternyata kecil daripada jumlah pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal (3) dan uang penggantian hak, maka selisihnya harus dibayar oleh pengusaha. Jika uang iuran pensiun dibayar oleh buruh dan pengusaha, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon adalah uang iuran yang dibayar oleh pengusaha. Jika pengusaha tidak mengikutsertakan program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ditambah uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4).

D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam praktik Pemutusan Kerja (PHK) merupakan hal yang biasa terjadi, baik yang dilakukan oleh buruh sendiri ataupun oleh majikan. Namun demikian, seringkali PHK tersebut dilakukan oleh majikan/pengusaha. Hal tersebut wajar terjadi, karena suatu kewajaran apabila majikan menginginkan perusahaannya terkendali dalam arti berjalan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai kondisi tersebut, majikan secara alamiah akan membuat suatu keputusan/kebijakan yang berkaitan dengan penempatan dan pendayagunaan tenaga kerja di perusahaan. Kebijakan pengurangan tenaga kerja misalnya, sering kali menimbulkan perselisihan, dan hal ini merupakan awal dari penderitaan buruh. Hal ini bisa dimengerti, karena dalam situasi seperti sekarang ini, buruh yang menggantungkan mata pencariannya pada pekerjaan tersebut, akan kesulitan mendapatkan pekerjaan

pengganti, di samping faktor non ekonomis seperti faktor usia, dan kondisi budaya perusahaan.

Penyelesaian atas masalah tersebut, dapat dilakukan melalui proses diluar pengadilan dan atau melalui pengadilan khusus hubungan industrial. Proses penyelesaian melalui pengadilan khusus hubungan industrial agak unik, karena memilikianeka ragam bentuk, sifat, dan fungsi yang berbeda disetiap Negara. Hal ini terjadi karena adanya kekhasan dari Negara tersebut, dalam menerapkan teori-teori dan doktrin yang secara universal telah berlaku diseluruh dunia.

Apabila di era golbalisasi seperti sekarang ini, yang ditandai dengan kemajuan teknologi, telekomunikasi, dan transportasi, membuat dunia menjadi tanpa batas karena jarak bukan merupakan penghalang shingga antar manusia disuatu suku bangsa dapat saling berkomunikasi dan bertemu untuk berbisnis atau bertukar informasi. Teori dan doktrin akan segera menyebar keseluruh Negara atau keberbagai Negara, oleh karena itu kemampuan suatu Negara untuk menyerap dan menyaring informasi perlu mendapat perhatian. Teori dan doktrin tersebu7t harus dipilah-pilah dan diseleksi, menggunakan idiologi Negara yang kita junjung tinggi. Demikian juga hubungahn industrial, kita harus berani menggunakan konsep yang telah kita miliki.

Betapapun baiknya hubungan industrial, suatu ketika pasti terjadi disharmoni. Hal ini bisa terjadi baik dimulai dengan adanya perselisihan maupun tidak adanya persekisihan. Disharmoni yang dimulai dengan perselisihan dapat bersumber dari adanya diskriminasi, baik karena beda perlakuan maupun karena adanya beda pelaksanaan. Sedangkan disharmoni yang tidak dimulai dengan p3rselisihan dapat bersumber karena adanya beda penafsiran, maupun adanya syarat-syarat kerja adalah sebagai berikut ini.

1. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indusrtial

Dalam Ungang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan perburuhan tidak hanya menyangkut perselisihan hak dan kepentingan, tetapi sudah berkembang kepada perselisihan antara serikat buruh. Denganmemerhatikan sifat-sifat hubungan perburuhan. Diharapkan fungsi lembaga-lembag yang telah

disahkan menangani penyelesaian perselisihan perburuhan (industrial) dapat berjalan dengan baik, dalam arti membuat suasana hubungan industrial yang disharmoni, penuh curiga, ketidakpercayaan, dan saling menanag sendiri, menjadi harmoni yaitu tercipta suatu kondisi dan keadaan dimana antara buruh dan majikan menjadi mitra yang baik, sehingga buruh tenang dalam bekerja dan majikan tenteram dalam berusaha (industrial Peace).

Pembahasan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akan diarahkan kepada terciptanya kondisi harmoni sebagaimana tersebut di atas, sehingga proses penyelesaian perselisihan yang ada, baik penyelesaian melalui Bipartit maupun melalui Tripartit, baik melalui proses *Adjudicatie* (melalui pengadilan) maupun *Non Adjudicatie* (diluar pengadilan) semua tertuju kepada terciptanya *Industrial Peace*. Di samping itu, juga dipenuhi *asas sederhana, cepat, dan murah*, sehingga lembaga yang ditunjuk oleh peraturan perundang-undangan memenuhi pelayanan yang baik bagi masyarakat.

Perselisihan yang terjadi pada prinsipnya diselesaikan oleh pihak-pihaknya sendiri secara musyawarah. Apabila tidak terselesaikan, maka perlu bantuan pihak lain. Namun demikian, juga tetap berdasarkan musyawarah. Pihak ketiga dalam penyelesaian perselisihan, dapat melalui pengadilan atau di luar pengadilan. Pilihan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan merupakan cara penyelesaian yang banyak dipilih oleh pihak-pihak, karena alasan tertentu, seperti waktu yang cepat dan biaya yang relative rendah.

Proses penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga di luar pengadilan menurut UU No. 2 Tahun 2002 dalam hal ini adalah hanya satu-satunya melalui Arbitrase yaitu suatu proses penyelesaian di mana seseorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih, dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaian melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Terhadap putusan arbitrase ini dapat

diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung dengan syarat: Ada tipu muslihat, ada data yang dipalsukan, bertentangan dengan undang-undang, dan arbiter melampaui kewenangannya.

Penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui Pengadilan disini dilaksanakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yaitu suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pihak ketiga melalui pengadilan hubungan industrial, yang merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri. Di pengadilan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial akan diperiksa dan diputus oleh hakim, terdiri dari hakim karier dan hakim ad-hoc yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

Sebagai prasyarat untuk proses di Pengadilan Hubungan Industrial, maka suatu perkara perburuahan harus lebih dulu diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi. Mediasi dan Konsiliasi pada hakekatnya dua lembaga yang sama tetapi diperankan oleh instansi yang berbeda. Mediasi diperankan oleh pemerintah sedang Konsiliasi diperankan oleh pihak swasta dengan kewenangan yang berbeda. Mediasi berwenang menyelesaikan 4 (empat) macam perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan. Konsiliasi berwenang menyelesaikan macam perselisihan yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan.

Sedangkan mengenai perselisihan yang ditangani di sebutkan: mediator berkewajiban memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih, untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial. Konsiliator wajaib memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih, untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Mengenai proses penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga melalui pengadilan dalam hal ini melalui pengadilan hubungan industrial, yang merupakan pengadilan khususnya

yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri. Di pengadilan hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial akan diperiksa dan diputus oleh hakim, terdiri dari hakim karier dan hakim ad-hoc yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

2. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan. Tahapan proses telah diatur dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disingkat UU PPHI. Penerapan musyawarah untuk mufakat dalam proses penyelesaian perselisihan tercermin dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang menyebutkan bahwa:

“Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Dalam hal ini, kedua belah pihak yang bersengketa dibebani untuk melakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum melakukan tindakan hukum lainnya. Dengan demikian, mekanisme proses penyelesaian musyawarah, baik dilakukan di dalam perusahaan, maupun di luar perusahaan, secara Bipartit. Apabila proses ini tidak memberikan hasil yang memuaskan, maka proses tersebut dilakukan dengan bantuan pihak ketiga di luar pengadilan, baik melalui Mediasi, Konsiliasi, maupun Arbitrase. Apabila musyawarah tidak menyelesaikan persengketaan, dan kedua belah pihak ingin menyelesaikannya melalui pengadilan, maka sudah tersedia pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

a. Penyelesaian di Luar Pengadilan (*Non Adjudication*)

1) Penyelesaian di tingkat perusahaan

a) Penyelesaian keluhan kesah karyawan

Proses penyelesaian ini pada umumnya diatur dalam Peraturan Perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama.

b) Penyelesaian oleh LKS Bipartit

Proses penyelesaian melalui LKS Bipartit, pada umumnya berlangsung agak alot, karena diperlukan teknik negosiasi yang baik dari masing-masing pihak.

2) Penyelesaian oleh Mediator

Penyelesaian pada tahap ini bersifat wajib berdasarkan Pasal 4 ayat (1) UU PPHI, dan paling lama 7 hari setelah tanggal pencatatannya, para pihak ditawarkan untuk memilih penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitrase, dan apabila paling lama 7 hari setelah penawaran tersebut para pihak menentukan pilihannya, maka perkara tersebut akan ditangani oleh Mediator yang ada di setiap instansi Disnakertran.

Paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan perkara, Mediator akan dilaksanakan tugasnya untuk menyelesaikan perkara (Pasal 10 UU PPHI). Mereka dapat memanggil saksi atau ahli (Pasal 11 UU PPHI), dan mereka mempunyai kekuatan memaksa bagi seseorang yang dimintai keterangannya, artinya mereka tidak boleh menolak (Pasal 12 UU PPHI), dan keterangan tersebut bersifat rahasia. Selanjutnya apabila proses mediasi tersebut berhasil mencapai kesepakatan, maka kesepakatan tersebut harus dinyatakan dalam Perjanjian Bersama ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator. Kemudian Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial di wilayah yurisdiksinya. (Pasal 13 UU PPHi),

Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka dalam waktu 10 hari sejak Mediator bertugas harus membuat Anjuran Tertulis, dan para pihak yang berpekara harus membuat jawaban secara tertulis paling lambat 10 hari sejak menerima Anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak. Anjuran Tertulis. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran Tertulis, maka dalam waktu 3 hari Mediator harus membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama, dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat. Selanjutnya apabila ada pihak yang tidak mau melaksanakan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat. Proses penyelesaian melalui mekanisme Mediasi tersebut paling lama 30 hari.

Proses penyelesaian melalui mekanisme Mediasi tidak bersifat final artinya . apabila ada pihak yang menolak Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan harus mengajukan gugatan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial, walaupun Perjanjian Bersama tersebut telah didaftarkan (Pasal 14 UU PPHI). Jelas dalam hal ini, hasil dari proses mediasi tidak mempunyai kekuatan mengikat karena hasilnya tidak final. Dapat dikatakan proses Mediasi hanya menambah rantai penyelesaian perkara perburuhan, karena **Perjanjian Bersama** masih dianggap sebagai wanprestasi, sehingga gugatan terhadap Wanprestasi tersebut menurut Pasal 1266 BW harus tetap diajukan kepada Pengadilan setempat. Menurut saya hal ini salah tafsir terhadap Pasal 1266 BW, Karena Perjanjian Bersama tersebut telah didaftarkan ke Pengadilan setempat, artinya pengajuan gugatan atas penolakan Perjanjian Bersama merupakan pengulangan (*Redandence*), dan bertentangan dengan Pasal 14 ayat (3) butir b UU PPHI.

3) Penyelesaian oleh Konsiliator

Berdasarkan Pasal 4 ayat (3) UU PPHI, proses menyelesaikan melalui mekanisme Konsiliasi dan Arbitrase bersifat sukarela, karena proses penyelesaian ini ditawarkan terlebih dahulu kepada para pihak oleh pegawai instansi setempat. Proses Konsiliasi ini hanya menangani perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh (Pasal 4 ayat (5)).

Apabila para pihak setuju menyelesaikan perkaranya melalui mekanisme Konsiliasi, maka perkaranya akan ditangani oleh Konsiliator yang terdaftar di Disnakertran setempat. Para pihak dapat melihat daftar nama-nama Konsiliator yang terdaftar, dan memilihnya.

Paling lambat 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Konsiliator harus segera bertugas. Mereka mempunyai kewenangan memanggil saksi atau saksi ahli untuk didengar keterangannya (Pasal 21 UU PPHI). Konsiliator mempunyai kekuatan memaksa terhadap seseorang yang dimintai keterangannya, dan keterangan ini bersifat rahasia (Pasal 22 UU PPHI).

Dalam hal proses Konsiliasi ini mencapai suatu kesepakatan, maka kesepakatan tersebut harus segera dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang berperkara, dan disaksikan oleh Konsiliator, kemudian didaftarkan kepada Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat (Pasal 23 UU PPHI). Apabila tidak tercapai kesepakatan, atau paling lama 10 hari sejak proses Konsiliasi, maka Konsiliator mengeluarkan Anjuran Tertulis. Sebaliknya apabila kedua belah pihak menyetujui Anjuran tertulis, maka Konsiliator dalam waktu paling lama 3 hari harus segera membantu membuat Perjanjian Bersaam, dan kemudian

didaftarkan kepada Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat.

Apabila ada pihak yang tidak melaksanakan Perjanjian Bersama maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat (Pasal 23 ayat (3) butir b). Namun demikian, apabila salah satu pihak menolak **Anjuran Tertulis**, maka pihak lainnya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat (Pasal 24 UU PPHI).

Jelas di sini ada tiga hal yang membuat racun proses penyelesaian perselisihan melalui mekanisme Mediasi maupun Konsiliasi, yaitu: *Pertama*, mekanisme Mediasi dan Konsiliasi prosedurnya tidak jelas. *Kedua*, fungsi pendaftaran ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial tidak jelas. *Ketiga*, penolakan terhadap Perjanjian Bersama atau Anjuran Tertulis yang masuk kategori Wanprestasi, sehingga perlu diajukan gugatan ke Pengadilan. Proses Konsiliasi ini paling lama 30 hari.

4) Penyelesaian oleh Arbiter

Apabila ada pihak memilih penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme Arbitrase, maka di buatkan Perjanjian Arbitrase (Pasal 32 UU PPHI). Dalam hal ini, UU PPHI tidak memperhitungkan kemungkinan adanya Klausula Arbitrase dalam Kaedah Otonom yang dibuat para pihak. Oleh karena itu, perlu dijelaskan mengenai perbedaan antara Klausula Arbitrase dengan Perjanjian Arbitrase. Proses Arbitrase ini hanya menangani penyelesaian perselisihan kepentingan, atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh (Pasal 4 ayat (6);

- a) *Klausula Arbitrase (Actio de Compromitendo)*, pernyataan para pihak dalam Kaedah Otonom (Perjanjian Kerja/ Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama), tentang tatacara penyelesaian

sengketa (*Dispute Settlement*). Dalam hal ini, para pihak telah menentukan bahwa hanya lembaga Arbitrase yang ditunjuk menyelesaikan sengketa, jauh hari sebelum sengketa tersebut terjadi.

- b) Kesepakata Arbitrase (*Acte Compromie*), yaitu perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bersengketa, bahwa mereka sepakat menyelesaikan sengketa mereka melalui mekanisme Arbitrase.

Selanjutnya para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbitrase yang terdaftar, dan telah ditetapkan oleh Menteri Depnakertran. Penunjukan ini bisa tunggal atau majelis (paling banyak terdiri 3 orang). Setelah menerima surat penunjukan, Arbitrase mulai bekerja. Apabila ada pihak yang merasa ragu bahwa Arbitrase akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil keputusan atau adanya hubungan keluarga terhadap lawan, maka terhadapnya dapat diajukan Hak Ingkar dengan cukup bukti autentik ke Pengadilan Negeri. Putusan Pengadilan Negeri terhadap Hak Ingkar tidak dapat diajukan perlawanan (Pasal 38 UU PPHI).

Proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme Arbitrase paling lama 30 hari, dan dapat diperpanjang paling lama 14 hari (Pasal 40 UU PPHI). Dalam sidang Arbitrase para pihak dapat diwakili oleh kuasanya melalui Surat Kuasa Khusus (Pasal 42 UU PPHI).

Proses penyelesaian Hubungan Industrial melalui mekanisme Arbitrase, dimulai dengan upaya mendamaikan para pihak. Apabila para pihak berhasil didamaikan, maka dibuatlah Akta Perdamaian. Akta tersebut selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial setempat (Pasal 44 UU PPHI). Apabila upaya perdamaian gagal, maka sidang

dilanjutkan di mana masing-masing pihak diberi kesempatan menjelaskan pendiriannya disertai bukti-bukti yang mendukung (Pasal 45 UU PPHI). Dalam hal ini Arbiter dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangannya, yang sebelumnya disumpah terlebih dahulu, dan mempunyai kekuatan memaksa.

Putusan Arbiter mempunyai irah-irah “Demi keadilan berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa”, artinya putusannya mempunyai kekuatan eksekutorial (Pasal 50 UU PPHI). Di samping itu, putusan Arbitrase ini juga mengikat para pihak yang sifatnya tetap dan final (*Final and Binding*), artinya sudah tidak dapat dilakukan banding (Pasal 51 UU PPHI). Apabila ada pihak yang tidak mau melaksanakan putusan Arbitrase, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan *Fiat Eksekusie* Pengadilan Hubungan Industrial setempat, dan paling lama 30 hari setelah diterimanya permohonan, Perintah Eksekusin harus diberikan. Namun demikian, terdapat putusan yang cacat tetap dapat dimintakan pembatalan ke Mahkamah Agung (Pasal 52 UU PPHI). Terhadap perkara yang sedang atau telah diselesaikan oleh Arbitrase, tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Khusus Hubungan Industrial, dan terhadap Arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum atas putusannya (Pasal 53 jo Pasal 54 UU PPHI). Proses penyelesaian melalui mekanisme Arbitrase ini paling lama 30 hari.

Henry B. Mayo bahwa negara maju dimana demokrasi bukan hanya dalam artian formal sebagai pemerintahan oleh rakyat dan sistem politik yang mapan dibentuk melalui pemilu, tetapi juga nilai demokrasi yaitu:

- a. Menyelesaikan pertikaian (konflik) secara damai dan sukarela.
- b. Menjamin terjadinya perubahan secara damai dalam suatu masyarakat yang selalu berubah.

Peranan pengadilan untuk mengembangkan arbitrase dapat dilihat dari Pasal 13 sampai dengan Pasal 72. Pasal 13 ayat (1) misalnya, menyebutkan;

Penyelesaian perselisihan arbitrase perburuhan memiliki keuntungan/kelebihan dan kelemahan/kekuarangan. Keuntungan/kelebihan arbitrase perburuhan, yaitu;

- *Pertama*, kalangan pengusaha dan buruh lebih menyukai arbitrase daripada melalui Pengadilan Negeri yang kurang mendapat kepercayaan (*confidence*).
- *Kedua*, perkara yang ditangani arbitrator tidak sebanyak perkara yang ditangani hakim di Pengadilan Negeri dianggap tidak efektif bagi kalangan pengusaha dan buruh, karena waktunya terlalu lama dan tentunya biayanya juga mahal.
- *Ketiga*, para pihak yang berselisih diberi kesempatan untuk memilih arbitrator yang mereka anggap dapat memberikan harapan perselisihan penghasilan
- *Keempat*, faktor kerahasiaan proses ber perkara dan keputusan yang dikeluarkan juga merupakan alasan utama memiliki pilihan arbitrase Dalam penelitian AAA, 75% dari mereka mengambil keputusan berdasarkan konsensus, 17% dari arbiter mereka mengatasi perbedaan pendapat secara informal, dan 3 arbiter dalam perbedaan pendapat diselesaikan melalui *voting*. Sebab melalui arbitrase, tidak ada kewajiban untuk mempublikasikan keputusan.

Kelemahan Arbitrase Perburuhan yang dipraktekan perburuhan internasional yaitu;

Pertama, dalam mempertemukan kehendak para pihak berselisih (buruh dan pengusaha) untuk membawa ke badan arbitrase tidaklah mudah karena kedua belah pihak terlebih dahulu harus sepakat. *Kedua*, arbitrase tidak mengenal adanya preseden hukum (*legal precedent*) atau keterikatan terhadap putusan arbitrase sebelumnya, maka logis kemungkinan timbulnya keputusan saling berlawanan (*conclicting decisions*)

Ketiga, arbitrase ternyata tidak mampu memberikan jawaban pasti semua sengketa hukum secara umum dan perselisihan perburuhan mengenai penghasilan secara khusus.

Keempat, keputusan arbitrase selalu bergantung pada arbitrator menghasilkan suatu keputusan yang dapat memuaskan keinginan para pihak.

Pada sekarang ini, konflik yang terjadi antara buruh dengan pengusaha akan diselesaikan secara musyawarah sebagaimana ditetapkan UU No.20 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Pasal 35 dinyatakan “Setiap terjadi perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan diselesaikan secara musyawarah”

Peradilan perburuhan atau Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang bertugas yaitu; bertugas wajib melaksanakan oleh pengusaha dan buruh atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, kemudian penyelesaian musyawarah untuk mufakat diatur dengan undang-undang. Tugas dan wewenang pengadilan Hubungan Industrial terdiri adalah

Pertama, Tingkat Pertama mengenai Perselisihan Hak.

Kedua, Tingkat Pertama dan Terakhir mengenai Perselisihan Kepentingan.

Ketiga, Tingkat Pertama dan Terakhir mengenai Perselisihan antar Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan.

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial terdiri yakni; *pertama*, Perselisihan Kepentingan. *Kedua*, Perselisihan Hak. *Ketiga*, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan *keempat*, Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan

D. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial.

1. Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan

kepada mediator.

Setiap perundingan bipartid harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak
- b. Tanggal dan tempat perundingan
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan
- d. Pendapat para pihak
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila perundingan dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

2. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, mediasi Hubungan Industrial yang

selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Upaya mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri (Pasal 10 dan 11).

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis
- e. Para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu par; pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukt pendaftaran. (Pasal 13)

Lembaga mediasi ini pada dasarnya hampir sama dengan lembaga perantaraan yang dilaksanakan oleh pegawai perantara disnaker sebagaimana yang telah kita kenal. Petugas yang melakukan mediasi adalah mediator yang merupakan pegawai dinas tenaga kerja yang akan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Perbedaannya adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalu proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PHI in (selain perselisihan hak), pihak disnaker terlebih dahulu menawarkan kepad; para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi). Jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsilias atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akai dilimpahkan kepada mediator. Adapun terhadap perselisihan hak, maka setelah menerima pencatatan basil bipartit, disnaker wajib meneruskan penyelesai

perselisihan kepada mediator. Hal ini dikarenakan pengadilan hubungan industri hanya dapat menerima gugatan perselisihan hak yang telah melalui proses mediasi. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, maka mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan. Jika penyelesaian melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

3. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penenggal dalam perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar-Serika Pekerja.

Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada

kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang hasilnya menyetujui

atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial, pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompetensi melaksanakan eksekusi ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat dengan membuat gugatan Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

4. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam

perselisihan kepentingan, perselisihan antar-Serikat Pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1(satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, memuat:

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;

- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. Jumlah arbiter yang disepakati;
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c. Biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- f. Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya;
- g. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak. Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima. Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan cukup bukti autentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan. Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya. Putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai. Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian. Apabila Akta

Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitras dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter. Putusa arbitrase memuat:

- a. Putusan yang menyatakan "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhana Yang Maha Esa";
- b. Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
- c. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- d. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
- e. Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
- f. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
- g. Pokok putusan;
- h. Tempat dan tanggal putusan;
- i. Mulai berlakunya putusan;
- j. Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Tidak ditandatangani putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan. Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Apabila putusan

tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industri; pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal permohonan dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan, baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apa pun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya iktikad tidak baik dari tindakan tersebut.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim *Ad Hoc*. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Untuk pertama kalinya pengadilan hubungan industrial akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri yang berada di setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Adapun di kabupaten/kota terutama yang padat industri, berdasarkan keputusan presiden harus segera dibentuk pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Berkaitan dengan prediksi waktu proses pemeriksaan, perlu penulis informasikan bahwa pengadilan perburuhan adalah sebagai berikut.

1. Tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK, sehingga para pihak masih dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.
2. Tingkat pertama dan terakhir (final) untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pengkajian mengenai objek PHI berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, tentunya harus dikaitkan dengan

legal concept yang ada dalam ilmu hukum. Jenis perselisihan hubungan industrial, dikenal dalam pengertian kompetensi di dalam *legal concept*. Kompetensi adalah kewenangan. Kajian mengenai kompetensi PHI dari sudut ontologi berarti mempertanyakan apakah kompetensi PHI merupakan sesuatu yang ada. Sesuatu yang ada merupakan sesuatu yang sudah benar apabila ditinjau dari *legal concept*.

Kompetensi pengadilan hubungan industrial adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Keempat jenis perselisihan hubungan industrial yang terdapat di dalam ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, jika dikaji lebih jauh ternyata tidak sesuai dengan rumusan perselisihan perburuhan yang dikenal secara umum di dalam *legal concept*.

PHI adalah bentuk pengadilan khusus dari Pengadilan Negeri. Kompetensi Pengadilan Negeri berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 1986 adalah perkara perdata dan perkara pidana. Terhadap perkara perdata yang masuk ke Pengadilan Negeri, hakim hanya memutuskan sesuai dengan yang dituntut oleh penggugat. Tidak boleh memberikan putusan lebih dari yang dituntut. Perselisihan hubungan industrial adalah bagian dari perkara ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan cabang dari bidang ilmu perdata. Prinsip dari norma hukum Perdata adalah bersifat mengatur, dalam arti hukum pihak-pihak bebas untuk membuat suatu aturan yang tertuang dalam klausul perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan kesopanan yang ada di masyarakat. Yang menjadi pertanyaan adalah, apakah mungkin hakim PHI menyelesaikan sengketa yang merupakan perkara *doelmatigheid*? Tentunya Hakim PHI lebih tepat jika hanya menangani perkara yang *rechtsmatigheid* saja. Untuk perkara *rechtsmatigheid* yang berupa perselisihan kepentingan hendaknya dikeluarkan dari kompetensi PHI selanjutnya untuk diberikan kepada lembaga arbitrase saja.

Pengertian Hakim adalah Hakim Karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 1 angka 18 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Pengertian Hakim *Ad-Hoc* adalah Hakim *Ad-Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad-Hoc* pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha (Pasal 1 angka 19 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Pengertian Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim *Ad-Hoc* pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, terdiri atas 1(satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang *Hakim Ad-Hoc* sebagai Anggota Majelis. Adanya hakim karier dan Hakim *Ad-Hoc* merupakan perwujudan dari upaya penyelesaian tripartid. Ada tiga unsur yang terwakili, yaitu unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diwakili Hakim *Ad-Hoc* serta unsur negara yang diwakili oleh hakim karier. Menurut Jane Hodges, hakim yang menangani adalah hakim khusus PHI. Jadi, hakim akan lebih fokus, berbeda dengan di pengadilan umum di mana satu hakim dapat mcaangani herbagai jenis kasus yang sangat banyak dalam satu waktu.²³³

Kejelian hakim PHI menempatkan perselisihan hubungan industrial yang akan diselesaikan di awal pemeriksaan sangat dibutuhkan. Hal ini diperlukan untuk mencari dasar hukum bagi perkara yang sedang ditangani merupakan *rechtsmatigheid* atau *doelmatigheid*. Apabila perselisihan yang akan ditangani merupakan perselisihan hak, maka hakim PHI dapat segera memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan itu. Sebaliknya apabila sejak awal diketahui bahwa perselisihan itu merupakan perselisihan kepentingan yang merupakan perwujudan dari perkara *doelmatigheid*, secepat mungkin diberitahukan kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya ke lembaga arbitrase.

Misalnya, kasus PT Maspion yang berencana mengubah

²³³ Regulasi Perselisihan Perburuhan Diharapkan Lebih Cepat, Murah, Add, *wwwmedia indo.co.id*, tanggal 1 Desember 2006.

status pekerja tetap menjadi tenaga kontrak harus diselesaikan melalui pendekatan *rechtsmatigheid*. Larangan *outsourcing* bagi pekerjaan yang bersifat tetap, apalagi mengubah status pekerja lama, harus dijadikan dasar bagi hakim PHI dalam menyelesaikan masalah. PT Maspion yang mempekerjakan buruh *outsourcing* yang pada hakikatnya merupakan tenaga kontrak.²³⁴

Termasuk perselisihan apakah permasalahan yang muncul akibat adanya TKI? Pada tahun 2006 ditargetkan perolehan devisa dari pengiriman TKI sebesar 5-7 miliar dolar AS.²³⁵ Sayangnya sumbangan yang sangat besar tidak diiringi dengan perlindungan hukum yang besar pula.²³⁶ Materi pembinaan TKI pada masa prapenempatan tidak sesuai dengan peningkatan kualitas TKI²³⁷. Hasil penelitian yang diterbitkan Depnakertrans menunjukkan bahwa sistem online pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri belum efektif dikarenakan lemahnya koordinasi antarpihak yang terkait.²³⁸ Kemungkinan muncul perselisihan dari adanya TKI. Apabila perselisihan itu terjadi antara TKI dengan perusahaan pengarah TKI, mengenai hal-hal yang disebutkan dalam perjanjian maka termasuk perselisihan hak. Jika di luar yang telah diperjanjikan maka lebih baik melalui jalur arbitrase.

Perumus Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 sepertinya menghendaki hakim PHI dapat menyelesaikan perkara yang merupakan perselisihan hak, sekaligus juga perselisihan kepentingan. Sayangnya *legal concept* dari *rechtsmatigheid* atau *doelmatigheid* belum diterapkan pada saat merumuskan kompetensi PHI. Sebagai *ius constituendum* (hukum yang dicitakan), memang dimungkinkan Pengadilan Hubungan industrial memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hak

²³⁴ *Kompas*, 28 Juni 2002.

²³⁵ www.bipnewsroom.info, 28-01-2006.

²³⁶ Asri Wijayanti, 2002, Perjanjian Kerja sebagai perlindungan hukum di bidang reproduksi bagi TKI: Studi kasus di Malaysia, *Humanika*, jurnal akreditasi: 134/Dikti/Kep/2001, volume 6 Nomor I Juli 2002, hal. 143.

²³⁷ Asri Wijayanti, *Kendali Alokasi sebagai Bentuk Perlindungan Hukum bagi TKI*, Yustika, jurnal akreditasi: 02/Dikti/Kep/2002, Vol. 7 No. 1 Juli 2004, hal. 74.

²³⁸ www.nakertrans.go.id, *Loc, Cit.*

dan kepentingan, apabila hakim PHI sudah mempunyai kualitas global yang menguasai masalah ketenagakerjaan internasional. Peningkatan kualitas majelis hakim pada PHI sangat diperlukan.

Menurut **Alan Boulton**,²³⁹ hakim yang bertugas menangani PHI harus memahami standar perburuhan internasional agar bisa menjadikannya sebagai acuan dan pembanding dalam menangani kasus-kasus perburuhan. Pengetahuan tentang standar perburuhan internasional akan membantu hakim perburuhan dalam memahami undang-undang ketenagakerjaan nasional secara kontekstual dan menerapkannya.

Pengetahuan itu sangat penting karena dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial hakim tidak hanya menjalankan kekuatan yudisial, tetapi juga kekuatan arbitrase. Misal sistem yang berlaku di India, yang menggunakan antara lain mediasi, penyelesaian alternatif di luar pengadilan, pengadilan adat, membentuk kemitraan atau mempekerjakan kembali hakim-hakim yang telah pensiun. Metode itu terbilang sukses karena sebelumnya sekitar 30 ribu kasus perselisihan di India belum terselesaikan dalam 10 tahun,"

Menurut Hodges, metode yang diterapkan oleh Denmark, di mana sistem peradilan khusus PHI disederhanakan formatnya, sehingga terkesan lebih informal. Jadi, ketika menjalankan perannya sebagai arbiter, standar perburuhan internasional bisa memberi para hakim tuntunan tentang bagaimana seharusnya perselisihan itu diselesaikan secara adil.

²³⁹ *www.mediaindo.co.id, Op. Cit.*

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Chidir. *Yurisprudensi Hukum Perburuhan*. Bandung: Tarsito, 1999.
- Ali, Machsoen. Sistem Pengupahan untuk Pemenuhan Hidup Layak sebagai Refleksi Hubungan Industrial yang Kondusif. *Yuridika*. Volume 14 No. 13, Mei 1999, Unair, Surabaya, 1999.
- Asikin, Zainal [et.al](#). *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Amriyati. *Eksistensi Paran Organisasi Buruh Berlandaskan Etos Kerja untuk Mencapai Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan: Suatu Kajian Esensi Nilai-nilai Pancasila*, Disertasi, Program Passarjana Doktor Ilmu Hukum Universitas Trisakti, 2018.
- Babcocks, Philip. *A Merriam webster's third new international dictionary of the English language un a bridged*. Merriam Webster inc, publishers, Springfield, massa chusetts, U.S.A, 1993.
- Bellefroid, J.H.P. *Inleiding tot de Rechtswetenschap in Nederland*. Dekker & Van de Vegt, Nijmegen.
- Bruggink, JJ. H.. Alih Bahasa Arief Sidarta. *Refleksi tentang Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996.
- Breman, Jan. *Koelies, Planters Enkoloniale Politiek, Het arbeidsregime op de Grootlandbouwondernemingen aan Sumatra's Oostkust*. Menjinakkan sang kuli Politik Kolonial pada awal abad ke-20 diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer. Pustaka Utama Grafiti, 1997.
- Bruggink, J.J.H. Alih Bahasa, Arief Sidharta. *Refleksi tentang Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. Candra Suwondo. 2004. *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 1996.
- Budiman, Anwar. *Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja: Mekanisme Perjanjian Kerja pada Perusahaan Sektor Otomotif di Indonesia*. Disertasi, Program Doktor Hukum Program Pascasarjana Universitas Krisnadwipayana Jakarta, 2018.
- Cosmas Batubara. *Hubungan Industrial di Indonesia Aspek Politik dari*

Perubahan Aturan di Tempat Kerja Dekade Sembilan Puluhan dan Awal Dua Ribuan, Disertasi, dalam Kompas, 23 Agustus 2002. dalam Kompas Senin, 31 Desember 2001.

Departemen P & K. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Effendi, A. Masyhur. *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994.

Fakih, Mansour. "Prespektif Sosiologis terhadap Resistensi Buruh", *Arena Hukum*. Nomor 2 Tahun 1997, Universitas Brawijaya, Malang, 1997

Gijssels and March Van Hoecke. 1982. *What is Rechtstheory*. Kluwer Antwerpen.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*. Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XL/ Lungsrum VIII, Universitas Airlangga 3 November 1994.

------. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

Hidayat, Nur. *Perhatian pada Pengangguran, Hanya di Atas Kertas*. Kompas, 11 Februari 2006.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan 3. Jakarta: Grafindo Persada, 2003.

International Union of Food and Allied Worker's Associations, Buku pegangan untuk serikat buruh.

International Labour Organizatin, Konvensi.

Undang-Undang Dasar Proklamasi Negara Republik Indonesia 1945.

Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279).

Indonesia, *Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. (LN Tahun 2004 No. 6, TLN No. 4356).

Indonesia, *Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.*

Indonesia, *Undang-Undang No. 2 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.*

Indonesia, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2004 tentang Organisasi Buruh/Organisasi Pengusaha.*

Indonesia, *Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Jaminan Sosial Nasional.*

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

Karim, Furqon. *Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja.* Suara Merdeka 22 Desember 2001.

Kertonegoro, Sentanoe. *Gerakan Serikat Pekerja, (Trade Unionism), Studi Kasus Indonesia dan Negara-Negara Industri.* Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999.

-----, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid).* Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999.

-----, *Kebebasan Berserikat (Freedom of Association).* Jakarta: YTKI, 1999.

Kompas, Selasa, 12 September 2000, 22 April 2013.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Peraturan Ketenagakerjaan-Labour Relation.* Jakarta: Mei 2015.

Lord Lloyd of Harustead & M.D.A Freeman, *Lloyd's Introduction to Jurisprudence, Steven & Sons Ltd.* London, 1985.

Lancourt & Ulrich dalam Wahibur Rokhman. 2002. *Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global.* Yogyakarta: Amara Books.

Marzuki, H.M. Laica. Mengenal Karakteristik Kasus-Kasus Perburuhan, *Varia Peradilan No. 133 IKAHI Jakarta*, Oktober 1996.

Project Newsletter No. 2/Februari/2006 "Mendefinisikan kembali serikat pekerja. Pieter Mahmud Marzuki. 2005. *Penelitian*

Hukum. Jakarta: Kencana.

Prawirohamidjojo, Soetojo. *Hukum Perikatan*. Surabaya: Bina Ilmu.
Soedjono Dirdjosworo. 1983. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Rajawali.

Rajagukguk, HP. *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, makalah, 2000.

Regulasi Perselisihan Perburuhan Diharapkan Lebih Cepat, Murah, dan Adil, www.mediaindo.co.id. Tanggal 1 Desember 2000.

Setiawan, Wijayanto. *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*. Ringkasan disertasi. Surabaya: Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, 2006..

Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1985.

Syarif, Muhammad. *Prinsip Keadilandalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*. Disertasi. Unair, 2002.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 1987.

------. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP).

Suara Merdeka, 22 Des 2001, Furqon Karim "Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja.

Sudono, Agus. *Perburuhan Dari Masa Kemasa*. Jakarta: Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1997.

Sulaiman,, Abdullah. *Politik Hukum Buruh RI*. Jakarta: YPPSDM Jakarta, 2000.

------. *Perselisihan Buruh: di Sektor Usaha Garmen*. Jakarta: YPPSDM, Jakarta, 2000.

------. Abdullah Sulaiman, *Perselisihan Buruh: di Sektor Usaha Garmen*. Jakarta: YPPSDM, Jakarta, 2000.

------. *Standar Buruh: di Perdagangan Bebas*. Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2006.

..... *Upah Buruh di Indonesia*. Jakarta: Trisakti Press, 2007.

- . *Hukum Perburuhan-I*, Bahan dan materi perkuliahan hukum perburuhan untuk Program Magister (S2) Ilmu Hukum dan Non-Hukum di Indonesia, 2007
- . *Kesjahteraan Buruh*, Palu: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2007.
- . *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Program Magister Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2011.
- . *Hukum Perburuhan-I dan II*. Bahan-Diktat Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum Univ. Islam Jakarta, tahun 2003-2013.
- . *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan di Indonesia*, Bahan-Diktat Materi Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Syariah dan Hukum Univ. Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, tahun 2004-2019.
- . Implementasi Sistem *Outsourcing* Tenaga Kerja di Indonesia: Pra dan Pasca Putusan MK tentang *Outsourcing* Tenaga Kerja. Studium General Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, pada Kamis tanggal 2 Mei 2013.
- . *Arbitrase Perburuhan*. Jakarta: Program Magister Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2014.
- Suseno, Frans Magnis. *Etika, Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999.
- <http://rumahkiri.net> di update tanggal 14 Oktober, 2007.
- http://www.elsam.or.id/txt/asasi/2001_07/01.html, "Nasib Buruh di Zaman Reformasi".
- <http://rachdian.com> di update tanggal 15 Oktober 2007.
- <http://www.id-infokom.jatim.go.id/news.php?id=9487>. "Hari Ini, Buruh Kembali Unjuk Rasa Tolak UMK 2007" Kamis, 28 Desember 2006 15:55:55
- http://www.portalhr.com/majalah/edisi_sebelumnya/hubungan/Tid268.html "Sosialisasikan UU Hingga Level Bawah No. 21 - Desember 2005".

<http://www.seputar-indonesia.com/edisicetak/jawa-timur/umk-surabaya-rpl-juta.html>, "UMK Surabaya Rp1 Juta".

"Outsourcing di PT Maspion". *Kompas*, 28 Juni 2002.

Tjiptoherijanto, Prijono. *Migrasi Urbanisasi dan Pasar Kerja*. Jakarta: UI Press, 1997.

------. *Keseimbangan Penduduk, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*. Jakarta: Sinar Harapan, 1999.

[Www.world-psi.org](http://www.world-psi.org) "Mendefinisikan kembali serikat pekerja", *PROJECT NEWSLETTER PSI/SASK/KTV/KNS Trade Union Development Project for Indonesia No. 2/FEBRUARI/2006*.

www.bipnewsroom.info., 28-01-2006.

Uwiyono, Aloysius. *Hak Mogok di Indonesia*. Disertasi. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001.

-----, dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014.

Wijayanti, Asri. Telaah terhadap Pasal 6 Permenaker No. Per-02/Men/1993 tentang Wajib Daftar KKWT. *Hasil Penelitian*. Untag 45 Surabaya, 1998.

-----, *Perjanjian Kerja sebagai Pencerminkan Perlindungan Hukum di Bidang Reproduksi bagi Buruh Migran Wanita Indonesia*. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga, 2000.

-----, 2002. Perjanjian Kerja sebagai Perlindungan Hukum di Bidang Reproduksi bagi TKI: Studi Kasus di Malaysia, *Humanika, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora Untag 45 Surabaya*. Volume 6 Nomor 1 Juli 2002, Surabaya, 2002.

-----, Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di-PHK di Perusahaan Swasta, *Prespektif Hukum*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Hang Tuah, Surabaya, 2002.

-----, *Hand Out Mata Kuliah Hukum Ketenagakerjaan SI*. FH Untag 45 Surabaya, 2002.

-----, Kendali Alokasi sebagai Bentuk Perlindungan Hukum bagi TKLYustika, jurnal akreditasi: 02/Dikti/Kep/2002, Vol.7 No.

1 Juli 2004.

-----, Reformasi Hukum Ekonomi dalam Penyelenggaraan
Jamsostek bagi Pekerja, *Yustia*, Vol. 1. April 2007. hlm. 8.

Zaidun, M. Relasi Antara Negara dan Masyarakat (Buruh dalam
Konteks Kriminalisasi dan *Vilctimisasi*), *Arena Hukum*, Nomor, 2
Tahun 1, Juli 1997, Universitas Brawijaya, Malang, 1997.