

Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Purbadi Hardjoprajitno, S.H., M.M., M.Hum.

Saefulloh M. Badrun, S.S.

Tiesnawati Wahyuningsih, S.H., M.H.



PENDAHULUAN

Sebelum mempelajari ruang lingkup pembahasan hukum ketenagakerjaan serta isu-isu yang terkait dengan masalah perburuhan, pada Modul I ini diuraikan secara ringkas perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Manfaat mempelajari perkembangan hukum ketenagakerjaan ini selain mengetahui peristiwa sejarah dan dialektika sosial yang mempengaruhi lahirnya produk-produk hukum ketenagakerjaan, juga sekaligus mengetahui aspek kemajuan penting yang dicapai dalam sejarah perjuangan kaum buruh di Indonesia.

Pembahasan mengenai perkembangan hukum ketenagakerjaan ini dibagi ke dalam tiga kegiatan belajar.

- Kegiatan Belajar 1 : mempelajari mengenai periode perkembangan hukum ketenagakerjaan sebelum Indonesia merdeka yang terbagi dalam beberapa fase meliputi fase Kerajaan, fase Verenigde Oostindische Compagnie (VOC) dan fase Hindia Belanda dan Jepang.
- Kegiatan Belajar 2 : mempelajari mengenai perkembangan hukum ketenagakerjaan sesudah Indonesia merdeka meliputi perkembangan hukum ketenagakerjaan era orde lama, orde baru dan era reformasi.
- Kegiatan Belajar 3 : mempelajari isu-isu penting masalah perburuhan sejak lahirnya UU No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.

KEGIATAN BELAJAR 1

Masalah Perburuhan Sebelum Kemerdekaan

A. MASALAH PERBURUHAN ZAMAN KERAJAAN NUSANTARA

Jika ditelisik ke belakang, masalah perburuhan sebelum era kemerdekaan bisa dipelajari sejak berlakunya masa kerajaan di Indonesia dan pada masa penjajahan Belanda serta pendudukan Jepang sebelum berakhirnya Perang Dunia ke 2.

1. Kerajaan Hindu-Budha

Pada permulaan tarikh Masehi, di wilayah Asia terdapat dua buah negara besar yaitu China dan India. Kedua negara ini memiliki pengaruh besar di kawasan Asia. Indonesia pada saat itu lebih banyak dipengaruhi oleh masuknya kebudayaan India. Sekitar tahun 400 M bermunculan kerajaan Hindu seperti Kerajaan Kutai di Kalimantan Timur, Kerajaan Purnawarman dan Kerajaan Padjajaran. Sementara kerajaan Budha bermunculan seperti Kerajaan Sriwijaya, Syailendra dan beberapa kerajaan lainnya. Peristiwa penting pada era kerajaan Hindu dan Budha adalah terbangunnya candi-candi besar seperti Borobudur dan Prambanan yang dikerjakan oleh masyarakat secara sukarela dan bergotong royong. Sistem sosial pada saat itu telah terstruktur dalam bentuk kasta, meliputi kasta brahmana sebagai kasta atau golongan masyarakat tertinggi, kemudian kasta kesatri, kasta waisa dan kasta sudra. Sedangkan kelompok masyarakat pinggiran yang tidak termasuk dalam struktur sosial disebut kelompok paria. Kasta brahmana merupakan kasta tertinggi terdiri atas tokoh-tokoh rohaniawan yang terdiri atas para pendeta. Kasta kesatria terdiri atas kelompok bangsawan dan tentara yang dipandang sebagai lapisan kedua tertinggi. Kasta waisa merupakan kasta pedagang yang dianggap sebagai lapisan ketiga. Sementara itu, kasta sudra adalah kasta orang-orang biasa atau rakyat jelata. Orang yang tidak berkasta adalah golongan Paria.

Dengan terbentuknya sistem kasta, maka terbentuk pula hubungan kerja antara kasta tertinggi dengan kasta terendah. Bagi kasta brahmana dianggap tabu jika melakukan pekerjaan kasar. Pekerjaan kasar seperti mengangkat batu membangun candi atau pekerjaan pertukangan merupakan pekerjaan yang dianggap pekerjaan rendah dan itu menjadi bagian dari pekerjaan kasta

sudra dan golongan paria. Dengan demikian kelompok masyarakat dalam kasta sudra dan paria yang tidak berkasta melakukan pekerjaan pada orang yang berkasta. Pola hubungan kerja yang berlaku pada saat itu masuk dalam kategori perbudakan. Pada saat itu kasta sudra dan paria berkewajiban melakukan segala pekerjaan dan perintah dari kasta di atasnya tanpa punya hak untuk kepentingan pribadinya. Sementara itu, kasta tertinggi memiliki hak penuh pada penguasaan ekonomi serta memiliki kewenangan untuk menentukan terhadap nasib para budak termasuk hidup dan matinya para budak.

2. Kerajaan Islam

Setelah Islam masuk ke Indonesia, maka berdiri kerajaan-kerajaan Islam seperti Malaka, Demak, Banten, Cirebon, Aceh, Mataram, Makassar dan kerajaan Islam lainnya di kepulauan Maluku. Pada saat itu pengaruh agama Hindu dan Budha masih kuat di masyarakat. Di tanah Jawa misalnya terdapat kelas sosial yang disebutnya trah biru atau garis keturunan bangsawan. Kelompok ini mengidentifikasi dirinya dengan gelar pangeran atau raden yang menunjukkan trah biru. Bagi mereka yang bukan keturunan bangsawan atau raja tidak bisa memakai sebutan itu. Bagi mereka yang berada di luar keturunan bangsawan atau raja umumnya merupakan masyarakat biasa yang bekerja sebagai tukang atau petani yang mengabdikan kepada majikannya. Dalam buku Kaweruh Kalang yang digubah oleh ahli pertukangan Jawa Kuno, bahkan menegaskan betapa bentuk rumah untuk kalangan bangsawan memiliki pola arsitektur dan simbolik yang bersifat khusus dan tidak boleh dibangun oleh kelompok masyarakat biasa. Rumah joglo, limasan, serta rumah kampung memiliki bentuk yang khas dan mengidentifikasi derajat penghuninya. Misalnya bentuk umpak, bentuk ukiran, dan bentuk atap itu memiliki ketentuan yang berbeda dan pemakaiannya disesuaikan dengan derajat sosial si penghuninya. Rumah joglo misalnya untuk kelas bangsawan, rumah limasan untuk kelas menengah dan rumah bentuk panggung P atau rumah kampung itu untuk rakyat biasa. Pola hubungan kerja pada waktu itu meskipun sebutannya bukan budak tetapi praktiknya mirip perbudakan. Karakter para hamba atau abdi raja ini begitu santun dan sangat menghormati majikannya. Mereka lebih banyak melaksanakan kewajiban dari pada menuntut haknya sebagai pekerja.

Konsep Islam sebagai agama yang mengajarkan persamaan hak hidup antar sesama manusia saat itu belum bisa dilaksanakan sepenuhnya karena terhalang oleh budaya sistem kelas sosial yang sudah berlaku berabad-abad lamanya.

3. Zaman Verenigde Oostindische Compagnie (VOC)

Pada abad ke 17 dan 18 Indonesia tidak dikuasai secara langsung oleh pemerintah Belanda, namun oleh perusahaan dagang bernama perusahaan Hindia Timur Belanda, yaitu Verenigde Oostindische Compagnie (VOC). Parlemen Belanda pada tahun 1602 memberi hak monopoli perdagangan dan aktivitas di wilayah kolonial Hindia Belanda pada VOC. Markas VOC berada di Batavia, yang kini bernama Jakarta.

VOC bertujuan mempertahankan monopolinya terhadap perdagangan rempah-rempah di Nusantara. Cara yang ditempuh adalah dengan memberi ancaman kekerasan pada penduduk penghasil rempah-rempah dan terhadap orang-orang non Belanda yang mencoba berdagang dengan para penduduk tersebut. Peristiwa penting pernah terjadi saat penduduk kepulauan Banda menjual biji pala kepada pedagang Inggris, pasukan Belanda membunuh dan mendeportasi hampir seluruh populasi kepulauan Banda. Setelah Pulau Banda di deportasi, kemudian Belanda mendatangkan pekerja dari luar Pulau Banda yang diperlakukan sebagai budak untuk bekerja di perkebunan pala. Mereka di tuntut untuk menghasilkan rempah-rempah dalam jumlah besar untuk dibawa ke negeri Belanda. Pola hubungan kerja saat itu belum banyak berubah yakni berlaku sistem perbudakan. Hak-hak pekerja sama sekali tidak dihormati karena filosofi kerja yang di anut VOC saat itu adalah bagaimana melakukan eksploitasi besar-besaran di wilayah kolonial Hindia Belanda.

4. Zaman Hindia Belanda dan Jepang

Pada masa Hindia Belanda, kelompok masyarakat berdasarkan Pasal 163 IS (Indische Staaregeling) dibagi ke dalam 3 golongan, meliputi golongan Eropa, golongan Bumiputera dan golongan Timur Asing.

a. *Golongan Eropa terdiri atas:*

- 1) semua orang Belanda
- 2) semua orang Eropa lainnya
- 3) semua orang Jepang yang berasal dari tempat lain yang di negaranya tunduk pada hukum keluarga yang pada pokoknya berdasarkan asas yang sama seperti hukum Belanda.

- 4) Anak sah dan diakui menurut undang-undang dan yang dimaksud sub 2) dan 3) yang lahir di Hindia Belanda.

b. Golongan Bumiputra

semua orang yang termasuk rakyat Indonesia asli yang tidak beralih pada golongan lain dan yang semula termasuk golongan lain yang telah membaurkan dirinya dengan rakyat Indonesia asli.

c. Golongan Timur Asing

Golongan Timur Asing adalah semua orang yang bukan golongan Eropa dan golongan Bumiputra. Menurut Pasal 131 IS dinyatakan bahwa bagi golongan Eropa berlaku hukum di negeri Belanda, yaitu hukum Eropa dan Eropa Barat. Bagi golongan lainnya yakni Bumiputra dan Timur Asing berlaku hukum adat masing-masing. Apabila kepentingan umum serta kepentingan sosial mereka menghendaki, hukum golongan Eropa Barat dapat dinyatakan berlaku bagi mereka, baik seutuhnya maupun dengan perubahan-perubahan dan juga diperbolehkan membuat suatu peraturan baru bersama yakni dengan cara penundukan diri.

B. MASALAH-MASALAH POKOK PERBURUHAN SEBELUM INDONESIA MERDEKA

Dalam lapangan hukum ketenagakerjaan pada periode masa penjajahan terdapat berbagai macam masalah antara lain:

1. Perbudakan

Pada masa kerajaan Hindu, Budha, dan Islam di Indonesia meskipun pola hubungan kerja masuk dalam kategori perbudakan namun para pekerja oleh majikannya umumnya disediakan pemondokan, makanan dan lainnya. Sedangkan pada periode masa Hindia Belanda, perbudakan sangat keji dan tidak berkeprikemanusiaan. Zaman perbudakan adalah zaman dimana orang melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Ciri yang menonjol adalah buruh/tenaga kerja tidak mempunyai hak apapun, bahkan hak atas hidupnya juga ditentukan oleh tuannya. Hal yang dipunyai hanya kewajiban bekerja dan mengikuti perintah dan petunjuk tuannya. Yang sangat menyedihkan pada saat itu adalah belum ada peraturan dari pemerintah yang menetapkan bahwa pemeliharaan budak menjadi kewajiban pemiliknya. Baru pada Tahun 1817 Pemerintah Hindia Belanda mengatur mengenai perbudakan dengan menetapkan peraturan-peraturan sebagai berikut:

- a. Mengadakan larangan memasukkan budak-budak ke pulau Jawa.
- b. Harus diadakan pendaftaran budak.
- c. Mengadakan pajak atas pemilikan budak.
- d. Melarang pengangkutan budak yang masih anak-anak.
- e. Mengadakan peraturan tentang pendaftaran anak budak.

Kenyataannya, kelima peraturan tersebut di atas belum dapat merubah nasib para budak. Pada tahun 1825 diadakan perbaikan peraturan yang diharapkan dapat merubah nasib para budak tersebut yang intinya adalah bahwa hubungan pemilik dan budak tidak terletak pada baik buruknya perlakuan pemilik budak, tetapi terletak pada hekekat hukum perburuhan itu sendiri, yaitu mendudukan mereka pada kedudukan yang merdeka secara yuridis, sosiologis dan ekonomis. Secara Yuridis berarti budak menjalankan kewajiban dan diberi haknya sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. Sedangkan secara sosiologis berarti hak dan kewajiban yang diterapkan tersebut diakui dalam masyarakat. Secara ekonomis berarti hak yang diberikan pada budak tersebut mendapatkan imbalan yang cukup baginya.

Mengenai perbudakan ini menggugah Sir Thomas Stamford Raffles, Gubernur Jenderal Inggris (1811-1816 M) mendirikan The Java Benevolen Institution pada tahun 1816. Lembaga ini bertujuan untuk menghapuskan perbudakan. Maksud baik Raffles ini ditentang pemilik budak yang berpendirian bahwa penghapusan perbudakan merupakan pelanggaran terhadap hak para pemilik budak. Pendapat ini dapat mengesampingkan pendapat pihak lain, yang berbunyi perbudakan adalah kezaliman yang besar terhadap kemanusiaan, merendahkan manusia menjadi barang milik.

Setelah Indonesia kembali diserahkan kepada Belanda, usaha penghapusan perbudakan yang dirintis oleh Raffles itu mendapat perhatian dari pemerintah Hindia Belanda. Produknya berupa Staatblad 1817 nomor 42 yang berisikan larangan untuk memasukan budak-budak ke pulau Jawa dan tahun 1818 ditetapkan pula Undang-Undang Dasar Hindia Belanda, yaitu Regeling Reglement (RR) 1818. Berdasarkan Pasal 115 RR, menetapkan bahwa paling lambat pada tanggal 1 Januari 1860, perbudakan diseluruh Hindia Belanda dihapus. Namun niat baik itu tidak sepenuhnya terwujud.

2. Peruluran

Peruluran mulai terjadi setelah Jam Pieterszoon Coen pada tahun 1621 dan 1622 memporakporandakan pulau Banda, semua penduduk dibunuh atau

diangkut keluar sebagai budak. Tanah yang menjadi kosong dibagi dalam kebun-kebun dan diberikan kepada bekas pegawai kompeni dan orang lain. Orang yang diberi kebun (perk) disebut parkenir atau ulur. Mereka itu, dengan dibantu oleh orang-orang Cina dan para budak diharuskan menanam pala yang harus dijual kepada kompeni dengan harga yang ditetapkan oleh kompeni secara sepihak. Wajib menanam dan menjual tanaman tertentu ini kemudian menjadi bagian dari kultur stelsel yang berlangsung sampai dengan tahun 1863.

3. Perhambaan

Perhambaan/pandelingschap yaitu memberikan piutang/gadai pada seseorang, dan bila tidak dapat mengembalikan, maka si penerima gadai harus bekerja pada pemberi gadai sampai hutang dan bunganya terlunasi. Orang yang diberi gadai tadi diperlakukan sebagai hamba maka terwujudlah perhambaan. Saat itu, untuk menebus hal yang digadaikan sebagai jaminan selama belum dilunasi bisa diganti dengan penghambaan pada si pemberi gadai. Perhambaan ini bisa dilakukan langsung oleh si penerima gadai atau orang lain yang diserahkan untuk melakukan kerja sebagai hamba pada si pemberi gadai. Sepanjang gadai belum di lunasi maka perhambaan akan terus dilakukan karena bersifat sebagai jaminan. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang hamba untuk kepentingan orang yang meminjamkan uang itu, bisa juga berfungsi untuk melunasi utangnya ataupun untuk mencicil utangnya dan ada juga hanya untuk membayar bunganya saja. Pola perhambaan ini sesungguhnya sama dengan perbudakaan. Seorang hamba semacam ini tetap berada dalam kekuasaan pemberi pinjaman. Penghapusan perhambaan ini juga memerlukan waktu yang cukup lama, yaitu kira-kira satu abad. Di beberapa daerah di Tapanuli dan Sulawesi pola perhambaan masih berlaku hingga tahun 1920-an.

4. Rodi (Kerja Paksa)

Kerja paksa atau rodi mula-mula bentuknya adalah melakukan pekerjaan secara bersama-sama antara budak-budak atau anggota masyarakat desa. Namun, karena berbagai alasan dan keadaan, kerja bersama tersebut berubah menjadi kerja paksa untuk kepentingan seseorang dengan menerima upah. Kemudian, kepentingan tersebut beralih lagi yakni untuk Gubernur. Misalnya, pekerjaan untuk mendirikan benteng, pabrik gula, jalan raya

seperti antara Anyer sampai Panarukan yang biasa disebut jalan Daendels. Guna melakukan kepentingan tersebut banyak pekerja yang mati.

Pada Tahun 1813 Raffles berusaha menghapuskan rodi namun usahanya menemui kegagalan. Setelah Indonesia dikembalikan pada Nederlands, kerja rodi bahkan makin diperhebat dan digolongkan menjadi beberapa kelompok yakni:

- a. Rodi Gubernemen, yakni budak yang bekerja pada pemerintah Hindia Belanda tanpa bayaran.
- b. Rodi perorangan, yakni budak yang bekerja pada pembesar-pembesar Belanda / Raja-raja di Indonesia.
- c. Rodi Desa untuk pekerjaan di Desa

Proses hapusnya rodi ini memakan waktu yang lama dan pada Tahun 1938 rodi baru dapat dihapuskan. Kerja rodi ini sesungguhnya bertentangan dengan ketentuan Staatblad Nomor 10 Tahun 1819 yang sesungguhnya sudah mengatur masalah hubungan kerja. Syarat-syarat kerja waktu itu menetapkan:

- a. Setiap perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan harus didaftar dikantor karesidenan.
- b. Pendaftaran baru akan diterima apabila ternyata dalam perjanjian kerja tersebut tidak terdapat unsur-unsur pemaksaan, ancaman pemerasan, dan lain sebagainya dan dengan demikian berarti semua persyaratan kerja harus mempunyai kelayakan.
- c. Pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja itu harus dilakukan oleh residen dan para pengawas pajak terutama mengenai atau untuk mencegah timbulnya tindakan-tindakan yang bertentangan dengan perjanjian-perjanjian kerja tersebut.
- d. Jangka waktu perjanjian paling lama 5 tahun.

Perusahaan-perusahaan perkebunan yang ada pada waktu itu sulit untuk mendapatkan buruh disebabkan adanya kerja rodi maka pemerintah terpaksa mencabut peraturan di atas dan menggantikannya dengan Staatblad 1838. Berdasarkan peraturan ini pengusaha diberikan kekuasaan untuk mengadakan perjanjian kerja dengan penguasaan Kepala Desa. Para kepala desa diberikan hak untuk mengerahkan penduduk agar mau bekerja diperusahaan-perusahaan perkebunan.

5. Punale Sanksi

Punale sanksi merupakan perkembangan kerja rodi untuk Gubernemen. Gubernemen adalah penguasa pemerintah Hindia Belanda yang menyewakan tanah pada orang-orang swasta (bukan orang Indonesia asli). Guna menggarap tanah yang disewakan tersebut Gubernemen mengambil pekerjanya dari rodi desa dengan menghubungi kepala desa yang bersangkutan. Pekerja dipekerjakan pada tanah yang disewakan. Mereka dikontrak selama 5 tahun dengan kontrak kerja secara tertulis.

Perjanjian kontrak tersebut memuat tentang:

- a. Besarnya upah.
- b. Besarnya uang makan.
- c. Perumahan.
- d. Macamnya pekerjaan.
- e. Penetapan hari kerja.

Penetapan hari kerja tersebut diatur, agar supaya orang yang dipekerjakan pada tanah-tanah swasta mempunyai kesempatan untuk mengerjakan sawahnya. Pada tahun 1870 lahirlah *Agarische Wet* yang mendorong tumbuhnya perkebunan-perkebunan besar seperti perkebunan karet, tembakau, cengkeh dan sebagainya. Sehubungan dengan tumbuhnya perkebunan-perkebunan tersebut, masalah perburuhan menjadi semakin penting karena semakin banyak buruh yang dipekerjakan. Namun, juga ada yang menolak untuk dikirim ke perkebunan di Sumatra Timur yang ditanami tembakau. Orang yang menolak untuk dipekerjakan diperkebunan dipidana dengan hukuman badan yang disebut dengan *poenale sanksi*. Kejadian tersebut mendapat pertentangan dari Parlemen Belanda di Nederland dengan pernyataannya sebagai berikut: “Kalau buruh di Indonesia menyalahi perjanjian/melakukan kesalahan maka tidak seharusnya dipidana dengan pidana yang mengarah pada hukuman badan, khususnya di daerah Sumatra Timur”. Pernyataan ini kemudian diwujudkan dengan dikeluarkannya “*Koeli Ordonantie*” pada tahun 1880, yaitu peraturan yang digunakan untuk buruh jangan sampai diberi pidana yang mengarah pada pidana badan. Maka ketentuan *Punale Sanksi* berubah yakni apabila pekerja karena meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan tanpa alasan yang dapat diterima dengan pidana denda Rp. 16,00 (enam belas rupiah) hingga Rp. 25,00 (dua puluh lima rupiah) atau dengan kerja paksa selama 7 (tujuh) hari hingga 12 (dua belas) hari.

Pada Tahun 1930 keadaan buruh di Sumatra Timur tambah buruk karena ada pemerasan, penganiayaan dan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan penguasa. Kemudian tahun 1904 diadakan/dibentuk instansi pengawasan perbudakan (Arbeids Inspectie). Baru pada tanggal 1 Januari 1942 Poenale Sanksi lenyap dari dunia perburuhan di perkebunan Indonesia.



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Jelaskan apa yang dimaksud dengan:
 - a. Perbudakan
 - b. Perhambaan
 - c. Peruluran
 - d. Punale Sanksi
 - e. Kerja Rodi
- 2) Mengapa Perbudakan, Perhambaan, Peruluran, Punale Sanksi, Kerja Rodi terjadi pada era sebelum kemerdekaan? Apa yang melatar belakangnya?
- 3) Apakah menurut Anda sistem perbudakan dan sejenisnya masih terjadi di era sekarang ini? Jelaskan.

Petunjuk Jawaban Latihan

Untuk memahami latihan di atas, coba Anda pelajari Kegiatan Belajar 1 dan baca juga sumber informasi dari berbagai buku sejarah serta sumber-sumber lain tentang situasi perburuhan sebelum kemerdekaan.



RANGKUMAN

Masalah pokok perburuhan sebelum era kemerdekaan adalah masalah perbudakan, perhambaan, peruluran, punale sanksi dan kerja rodi. Zaman perbudakan adalah zaman dimana orang melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Ciri yang menonjol adalah buruh/tenaga kerja tidak mempunyai hak apapun, bahkan hak atas

hidupnya juga ditentukan oleh tuannya. Mengenai perbudakan ini menggugah Sir Thomas Stamford Raffles, Gubernur Jenderal Inggris (1811-1816 M) mendirikan The Java Benevolent Institution pada tahun 1816. Lembaga ini bertujuan untuk menghapuskan perbudakan. Maksud baik Raffles ini ditentang pemilik budak yang berpendirian bahwa penghapusan perbudakan merupakan pelanggaran terhadap hak para pemilik budak. Pendapat ini dapat mengesampingkan pendapat pihak lain, yang berbunyi perbudakan adalah kezaliman yang besar terhadap kemanusiaan, merendahkan manusia menjadi barang milik.

Setelah Indonesia kembali diserahkan kepada Belanda, usaha penghapusan perbudakan yang dirintis oleh Raffles itu mendapat perhatian dari pemerintah Hindia Belanda. Produknya berupa *Staatblad* 1817 nomor 42 yang berisikan larangan untuk memasukan budak-budak ke pulau Jawa dan tahun 1818 ditetapkan pula Undang-Undang Dasar Hindia Belanda, yaitu *Regeling Reglement (RR)* 1818. Berdasarkan Pasal 115 RR, menetapkan bahwa paling lambat pada tanggal 1 Januari 1860, perbudakan di seluruh Hindia Belanda dihapus. Namun, niat baik itu tidak sepenuhnya terwujud.

Selain perbudakan, juga dikenal istilah peruluran dan perhambaan. Peruluran mulai terjadi setelah Jam Pieterszoon Coen pada tahun 1621 dan 1622 memporakporandakan pulau Banda, semua penduduk dibunuh atau diangkut keluar sebagai budak. Tanah yang menjadi kosong dibagi dalam kebun-kebun dan diberikan kepada bekas pegawai kompeni dan orang lain. Orang yang diberi kebun (*perk*) disebut parkenir atau ulur. Mereka itu dengan dibantu oleh orang-orang Cina dan para budak diharuskan menanam pala yang harus dijual kepada kompeni dengan harga yang ditetapkan oleh kompeni secara sepihak. Wajib menanam dan menjual tanaman tertentu ini kemudian menjadi bagian dari kultur stelsel yang berlangsung sampai dengan tahun 1863.

Sementara itu, perhambaan/*pandelingschap* yakni ketentuan mengenai piutang/gadai pada seseorang, bila tidak dapat mengembalikan maka sipenerima gadai harus bekerja pada pemberi gadai sampai hutang dan bunganya terlunasi. Orang yang diberi gadai tadi diperlakukan sebagai hamba maka terwujudlah perhambaan. Perhambaan ini bisa dilakukan langsung oleh si penerima gadai atau orang lain yang diserahkan untuk melakukan kerja sebagai hamba pada si pemberi gadai. Sepanjang gadai belum di lunasi maka perhambaan akan terus dilakukan karena bersifat sebagai jaminan. Pola perhambaan ini sesungguhnya sama dengan perbudakaan. Seorang hamba semacam ini tetap berada dalam kekuasaan pemberi pinjaman. Penghapusan perhambaan ini juga memerlukan waktu yang cukup lama, yaitu kira-kira satu abad. Di beberapa daerah di Tapanuli dan Sulawesi pola perhambaan masih

berlaku hingga tahun 1920-an. Berikutnya adalah kerja paksa atau rodi. Pada mulanya kerja paksa untuk kepentingan seseorang dengan menerima upah. Kemudian, kepentingan tersebut beralih lagi yakni untuk Gubernemen. Misalnya, pekerjaan untuk mendirikan benteng, pabrik gula, jalan raya seperti antara Anyer sampai Panarukan yang biasa disebut jalan Daendels. Guna melakukan kepentingan tersebut banyak pekerja yang mati. Pada Tahun 1813 Raffles berusaha menghapuskan rodi namun usahanya menemui kegagalan.

Punale sanksi merupakan perkembangan kerja rodi untuk Gubernemen. Gubernemen adalah penguasa pemerintah Hindia Belanda yang menyewakan tanah pada orang-orang swasta (bukan orang Indonesia asli). Guna menggarap tanah yang disewakan tersebut Gubernemen mengambil pekerjaannya dari rodi desa dengan menghubungi kepala desa yang bersangkutan. Pekerja dipekerjakan pada tanah yang disewakan. Mereka dikontrak selama 5 tahun dengan kontrak kerja secara tertulis. Pada tahun 1870 lahirlah *Agarische Wet* yang mendorong tumbuhnya perkebunan-perkebunan besar seperti perkebunan karet, tembakau, cengkeh, dan sebagainya. Sehubungan dengan tumbuhnya perkebunan-perkebunan tersebut, masalah perburuhan menjadi semakin penting karena semakin banyak buruh yang dipekerjakan. Namun, juga ada yang menolak untuk dikirim ke perkebunan di Sumatra Timur yang ditanami tembakau. Orang yang menolak untuk dipekerjakan di perkebunan dipidana dengan hukuman badan yang disebut dengan *poenale sanksi*.



TES FORMATIF 1

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

- 1) Pada masa pemerintahan Hindia Belanda, berlaku sistem perbudakan. Tahun 1817 Pemerintah Hindia Belanda mengatur mengenai perbudakan dengan menetapkan peraturan-peraturan sebagai berikut
 - A. mengadakan larangan memasukkan budak-budak ke pulau Jawa.
 - B. harus diadakan pendaftaran budak dan mengadakan peraturan tentang pendaftaran anak budak.
 - C. mengadakan pajak atas pemilikan budak & melarang pengangkutan budak yang masih anak-anak.
 - D. mengatur hari libur budak

- 2) Penghapusan perbudakan di atur dalam
- A. RR 1854
 - B. Stbl 1872 No 3
 - C. Stbl 1820 No 5
 - D. RR 1815 No 9
- 3) Pada tahun 1870 terbit *Agarische Wet* yang mendorong tumbuhnya perkebunan-perkebunan besar seperti perkebunan karet, tembakau, dan cengkeh. Para buruh dipekerjakan untuk menggarap perkebunan tersebut. Orang yang menolak untuk dipekerjakan di perkebunan dipidana dengan hukuman badan. Hukuman badan ini dikenal dengan istilah
- A. *punale sanksi*
 - B. *rodi*
 - C. *pandelingschap*
 - D. *cultural stelsel*

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

Petunjuk

- A. Jika (1) dan (2) benar
 - B. Jika (1) dan (3) benar
 - C. Jika (2) dan (3) benar
 - D. Jika (1), (2), dan (3) benar
- 4) Pada masa pemerintahan Hindia Belanda, sudah berlaku kontrak kerja untuk menggarap perkebunan. Buruh dikontrak selama 5 tahun dengan kontrak kerja secara tertulis. Perjanjian kontrak tersebut memuat tentang besarnya upah, besarnya uang makan, perumahan, macamnya pekerjaan dan penetapan hari kerja. Hal yang dimaksud penetapan hari kerja dimaksudkan untuk
- (1) Agar buruh bisa mengerjakan sawahnya
 - (2) Agar buruh memiliki waktu untuk istirahat.
 - (3) Agar buruh lebih sehat dan sejahtera.
- 5) Kerja Rodi pada masa pemerintahan Hindia Belanda, digolongkan menjadi beberapa kelompok yakni
- (1) Rodi Gubernemen, yakni budak yang bekerja pada pemerintah Hindia Belanda tanpa bayaran.
 - (2) Rodi perorangan, yakni budak yang bekerja pada pembesar-pembesar Belanda / Raja-raja di Indonesia.
 - (3) Rodi Desa untuk pekerjaan di Desa

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 1 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 1.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali
80 - 89% = baik
70 - 79% = cukup
< 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan Kegiatan Belajar 2. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 1, terutama bagian yang belum dikuasai.

KEGIATAN BELAJAR 2

Perkembangan Hukum Perburuhan Setelah Kemerdekaan

Setelah Indonesia merdeka secara bertahap masalah perburuhan/ketenagakerjaan mulai mendapatkan perhatian khusus. Adapun perkembangannya secara periodik dapat dilihat dalam 3 (tiga) periode meliputi periode orde lama, orde baru, dan era reformasi.

1. Hukum Ketenagakerjaan Era Orde Lama

Pada era orde lama, terbentuk berbagai serikat buruh. Organisasi buruh yang besar diawali oleh organisasi buruh yang bernama Barisan Buruh Indonesia (BBI) yang berdiri 15 September 1945. Pada waktu itu BBI mengalami perpecahan dalam orientasi pemikiran dan pengembangan organisasi. Pertama, pemikiran yang menginginkan sarekat buruh harus berorientasi kepada kepentingan kesejahteraan ekonomi saja. Kedua, pemikiran yang menghendaki orientasi ekonomi dan politik. Mayoritas memilih pilihan kedua dan berdampak pada perpecahan afiliasi politik serikat pekerja. BBI akhirnya dalam kongres membentuk Partai Buruh Indonesia (FBI) dan mengamankan penuntasan revolusi nasional.

Selain BBI, serikat buruh yang sangat besar ialah Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI), eksistensi mereka mendapatkan perhatian serius oleh pemerintahan Soekarno-Hatta. Melalui perjuangan SOBSI lahir berbagai instrumen hukum perburuhan yang sangat menjamin atas hak-hak mereka seperti hak kebebasan berserikat dan berpendapat, hak atas upeti yang layak, hak cuti bagi kaum perempuan, hak kecelakaan kerja, hak istirahat, dan jam kerja, hak tidak di PHK sewenang-wenang dan lainnya. Berikut instrumen-instrumen hukum perburuhan di era rezim orde lama, yaitu:

- a. UU No. 1 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU No 12 tahun 1948 tentang Kerja. Materi UU ini meliputi:
 - 1) Larangan mempekerjakan anak
 - 2) Pembatasan waktu kerja 7 jam sehari, 40 jam dalam seminggu
 - 3) Waktu istirahat bagi buruh
 - 4) Larangan mempekerjakan buruh pada hari libur

- 5) Hak cuti haid
 - 6) Hak cuti melahirkan/keguguran
 - 7) Sanksi pidana pelanggaran terhadap UU ini.
- b. UU No. 2 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU No 33 tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja. Materi UU ini meliputi:
- 1) Jaminan atas keselamatan kerja
 - 2) Hak pegawai pengawas untuk menjamin untuk menjamin pelaksanaan keselamatan kerja.
 - 3) Sanksi pidana dalam pelanggaran terhadap UU ini.
- c. UU No. 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU No 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan. Materi UU ini meliputi:
- 1) Kewajiban negara untuk melakukan pengawasan pelaksanaan UU dan peraturan perburuhan
 - 2) Hak pegawai pengawas memasuki dan memeriksa tempat usaha
 - 3) Kewajiban majikan untuk memberikan keterangan lisan dan tertulis kepada pegawai pengawas
 - 4) Sanksi pidana dalam pelanggaran terhadap UU ini.
- d. UU No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara serikat buruh dan majikan. Materi UU ini meliputi:
- 1) Jaminan perjanjian perburuhan tetap berlaku walau serikat buruh kehilangan anggotanya
 - 2) Jaminan perjanjian perburuhan tetap berlaku walaupun serikat buruh bubar
 - 3) Aturan tentang perjanjian perburuhan lebih tinggi kedudukannya dibandingkan dengan perjanjian kerja antara seorang buruh dan majikan
 - 4) Pembatasan untuk majikan tidak boleh membuat perjanjian perburuhan dengan Serikat Buruh lain yang lebih rendah syarat kerjanya dengan perjanjian perburuhan yang sudah pernah dibuatnya.
- e. UU No. 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No 98 mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama. Materi UU ini meliputi perlindungan hak berserikat:

- 1) Larangan diskriminasi karena menjadi anggota serikat buruh dan melakukan aktifitas sebagai buruh
 - 2) Larangan mendominasi atau melakukan kontrol terhadap serikat buruh.
- f. UU No 22. tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
Materi UU ini menguraikan definisi mogok yang cukup luas, meliputi:
- 1) Pertama, tindakan kolektif menghentikan ataupun memperlambat jalannya pekerjaan.
 - 2) Kedua, akibat dari perselisihan perburuhan.
 - 3) Ketiga, bermaksud untuk menekan majikan atau membantu golongan buruh lain menekan majikan.
 - 4) Keempat, agar menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan
 - 5) Pembentukan P4D/P yang terdiri dari tiga pihak secara berimbang jumlahnya (pemerintah, wakil buruh, dan wakil pengusaha)
 - 6) Ketentuan putusan P4D/P bersifat mengikat dan dapat dimintakan eksekusinya ke Pengadilan Negeri
 - 7) Arbitrase secara *voluntary* dan sanksi pelanggaran terhadap UU ini.
- g. UU No. 3 tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.
Materi UU ini meliputi pengaturan dan pembatasan mempekerjakan tenaga kerja asing yang berarti perlindungan terhadap jaminan pekerjaan bagi warga negara.
- h. UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Kerja di Perusahaan Swasta.
Materi UU ini mengatur tentang:
- 1) Pengusaha harus mengusahakan tidak terjadi PHK
 - 2) Larangan PHK karena sakit selamat tidak melebihi 12 bulan secara terus menerus dan karena menjalankan kewajiban negara dan ibadah agama
 - 3) Kewajiban pengusaha merundingkan PHK kepada Serikat Buruh/Buruh
 - 4) PHK hanya dengan izin dari P4D/P
 - 5) PHK tanpa izin batal karena hukum
 - 6) Selama belum ada izin pengusaha dan buruh tetap melaksanakan kewajibannya.

Instrumentasi hukum perburuhan di era orde lama cukup memberikan jaminan pemenuhan HAM terhadap kaum buruh. Negara sangat melindungi kaum buruh ketika menghadapi berbagai konflik dengan perusahaan. Serikat buruh diberikan peran strategis untuk menyelesaikan dengan baik kasus-kasus buruh dan pengusaha. Negara sebagaimana aturan-aturan di atas telah mengikatkan dirinya untuk mengawasi pelaksanaan aturan perburuhan di perusahaan-perusahaan. Sebagai komitmen terhadap pemenuhan HAM di era orde lama, beberapa konvensi ILO telah diratifikasi.

2. Hukum Ketenagakerjaan Era Orde Baru

Serikat buruh yang ketika orde lama yang dituduh bergerak pada ranah politik, distigmakan rezim Orde Baru sebagai organisasi yang menjadi basis gerakan komunisme di Indonesia. Karena itu, buruh dan organisasinya harus diawasi, dirombak dan diganti dengan organisasi baru. Di awal orde baru, dibentuklah Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) yang menyatukan seluruh organisasi buruh di Indonesia. Pada Februari 1973, MPBI berubah nama menjadi Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) sebagai satu-satunya organisasi buruh yang diakui pemerintah. Kemudian berubah lagi tahun 1985 menjadi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), dimana seluruh serikat buruh di Indonesia harus berafiliasi dengan KSPSI. Untuk mengendalikan KSPSI, pemerintah merumuskan sistem Hubungan Industrial Pancasila (HIP), berupa larangan berserikat selain organisasi bentukan pemerintah dan larangan aksi mogok karena bertentangan dengan pancasila. Dalam sistem HIP dinyatakan bahwa pemerintah mempunyai peran untuk mengatur penyebaran dan penggunaan tenaga kerja dengan tekanan pada produktifitas dan pencapaian manfaat yang sebesar-besarnya. Investasi asing besar-besaran dibuka di Indonesia, sedangkan pada sisi yang lain terhadap hak-hak sipil dan sosial para buruh dan organisasinya tidak ditumbuhkan secara luas. Kebebasan berpendapat dibatasi, posisi buruh dan organisasinya dikuasai, hak upah buruh ditekan minimalis, perlindungan buruh tidak terjamin bahkan seringkali terjadi penangkapan dan pembunuhan terhadap anggota buruh yang bersikap kritis. Misalnya kasus Marsinah yang dibunuh karena menjadi aktor demonstrasi menuntut kenaikan UMR.

Dalam konteks instrumen hukum perburuhan, secara umum rezim orde baru membagi aturan perburuhan menjadi dua, aturan yang terkait dengan hak politik kaum buruh dan aturan yang terkait hak ekonomi kaum buruh.

Secara keseluruhan aturan-aturan tersebut tidak berbentuk Undang-Undang tetapi substansinya sangat diskriminatif terhadap para buruh dan organisasinya. Aturan-aturan perburuhan di era orde baru cenderung bertentangan dengan Undang-Undang di atasnya, bertentangan dengan instrumen-instrumen tentang HAM dan konvensi-konvensi ILO. Berikut instrumen hak politik kaum buruh di era orde baru:

- a. PERMENAKER 1/MEN/1975, mengatur pembatasan serikat buruh yang dapat didaftarkan di Departemen Tenaga Kerja. Mengatur transmigrasi dan koperasi yaitu gabungan serikat buruh yang mempunyai pengurus di daerah minimal di 20 daerah tingkat I dan beranggotakan 15 serikat buruh.
- b. PERMENAKER 1/MEN/ 1977, mengatur iuran serikat buruh dipungut melalui pengusaha serta ketentuan serikat buruh wajib mempertanggungjawabkan keuangan organisasi tingkat basis pabrik kepada Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi
- c. PERMENAKER 5/MEN/1984, mengatur Iuran buruh dipungut secara kolektif oleh perusahaan.
- d. PERMENAKER 1/MEN/1985, mengatur penyeragaman Pola KKB dan syarat yang membatasi serikat buruh dapat membuat KKB yaitu memiliki anggota sekurang-kurangnya 50% dari jumlah buruh di perusahaan.
- e. PERMENAKER 5/MEN/ 1987, mengatur persyaratan organisasi yang bisa didaftarkan ke Depnaker.
- f. KEPMENAKER 15 A/MEN/1994, mengatur pengakuan tunggal negara pada FSPSI untuk perundingan perselisihan perburuhan.
- g. PERMENAKER 5/MEN/1998, mengatur pendaftaran serikat pekerja yang sebenarnya bentuk peridzinan dan penyeragaman asas organisasi.

Selain instrumen-instrumen di atas, masih ada sekitar 13 (tiga belas) keputusan yang dibuat oleh Menteri; delapan keputusan itu berisi soal campur tangan pemerintah untuk menghegemoni kaum buruh, dan lima selebihnya berisi penegasan tentang pembatasan, pelarangan dan tekanan terhadap buruh. Salah satu dari Keputusan itu ialah Kepmen No. 645/Men/1985 tentang Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Materi yang terkandung dalam HIP ialah larangan untuk melakukan konflik dan melakukan aksi mogok karena dianggap tidak sesuai dengan prinsip kekeluargaan seperti yang ada dalam Pancasila. Keputusan yang tegas membatasi ialah Kepmen 4/Men/1986 yang menekan hak mogok dan hak

pembentukan serikat buruh, dan yang paling diskriminatif diantara Keputusan-keputusan itu ialah Kepmen 342/Men/1986 yang menentukan bahwa aparat keamanan (Korem, Kodim, dan Kores) ikut campur dalam menangani perselisihan perburuhan. Diskriminasi terhadap kaum buruh tidak hanya tampak dalam hak-hak politik di atas, tetapi juga dalam aturan-aturan buruh yang berkaitan dengan hak-hak ekonominya. Berikut tabel instrumen hukum hak-hak ekonomi kaum buruh yang diproduksi di era orde baru, yaitu;

- a. No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, mengatur tentang perlindungan pembayaran upah, Asas *No Work No Pay*, dan ketentuan daluwarsa tuntutan yang berkaitan dengan hubungan kerja selama 2 tahun.
- b. Permenaker/Men/1985, tentang Aturan Pekerja Harian Lepas.
- c. Permenaker 5/Men/1986 diganti dengan Permenaker 2/Men/1993 mengenai Aturan mengenai kesepakatan kerja waktu tertentu (pekerja kontrak).
- d. Permenaker 4/Men/1986 diganti dengan Permenaker 3/Men/1996 akhirnya menjadi Kepmenaker 150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Pasangon, Uang Jasa, dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta, mengatur tentang mangkir bagi buruh, reduksi kewajiban untuk menjalankan hak dan kewajiban buruh majikan selama proses PHK dalam UU dengan adanya skorsing terhadap buruh. Juga mengenai aturan PHK karena kesalahan berat, tidak akan mendapatkan pasangon. Aturan pemberian surat peringatan bagi buruh serta mengatur tentang besarnya uang pasangon.
- e. Permenaker 5/Men/1989 diganti dengan Permenaker 1/Men/1996 akhirnya menjadi Permenaker 3/Men/1997 tentang aturan upah minimum.

Beberapa muatan instrumen tentang hak ekonomi di atas dianggap para buruh tidak melindungi posisi dan hak-hak mereka. Beberapa aturan tersebut telah mengurangi dengan sedemikian rupa hak-hak ekonomi kaum buruh, salah satunya aturan tentang pekerja harian lepas. Tidak hanya melegitimasi hubungan pekerja harian lepas tapi juga ada ketentuan jumlah bulan dan hari dalam sebulan untuk bekerja harian lepas (tidak boleh melebihi tiga bulan berturut-turut dan 20 hari bekerja dalam setiap bulannya). Ketentuan ini membuka terhadap praktik eksploitasi pengusaha terhadap kaum buruh pekerja harian lepas. Perusahaan bisa mempekerjakan buruh selama

bertahun-tahun pada tempat dan jenis pekerjaan yang sama, tetapi tidak pernah selama 3 bulan berturut-turut. Akhirnya, buruh harian lepas yang telah bekerja bertahun-tahun itu tetap dalam status yang lama dan mendapatkan hak-hak yang lebih rendah dibandingkan dengan buruh tetap.

3. Hukum Ketenagakerjaan Era Reformasi

Hukum perburuhan era Orde Baru yang dirasakan diskriminatif oleh para buruh menimbulkan banyak gugatan. Menjelang kejatuhan Soeharto para buruh terlihat memadati ruas jalan menggugat terhadap ketidakadilan yang menimpa mereka. Dalam kondisi terjepit dan krisis finansial yang parah pemerintah Orde Baru akhirnya menyiapkan aturan baru yaitu UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti seluruh kompilasi aturan buruh. Namun, kaum buruh kembali menolak materi pengaturan UU. No. 25 tahun 1997 karena organisasi buruh sudah memastikan bahwa aturan baru itu tidak diciptakan karena tuntutan kaum buruh tetapi lebih dilatarbelakangi oleh syarat dan tekanan lembaga keuangan internasional untuk menjaga stabilitas pasar dan rekayasa ideologisasi neoliberal dalam berbagai Undang-Undang di Indonesia. Aturan UU No. 25 tahun 1997 dibuat sebagai prasyarat pencairan dana talangan dari IMF sebagaimana terdapat dalam perjanjian LOI (Letter Of Intent). Penolakan kaum buruh yang massif berujung pada janji pemerintah untuk membuat aturan baru (RUU) sebagai turunan dari UU No. 25 tahun 1997, yang kemudian berwujud pada UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU. No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) serta UU. No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI).

Pengaturan tentang perburuhan pascareformasi berbeda sama sekali. Materi UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh mengatur adanya kebebasan untuk berserikat. Lalu terbit UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Instrumen hukum ketiga ialah UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Instrumen hukum terbaru ini selain melalui media penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase juga menghendaki penyelesaian kasus lewat pengadilan hubungan industrial yang dibentuk di PN menggantikan kewenangan P4D/P4P. Penyelesaian jalur Pengadilan Hubungan Industrial ialah puncak penyelesaian konflik buruh, serikat buruh dan majikan. Instrumen hukum keempat ialah UU. No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan

dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI). Instrumen ini banyak dikritik oleh elemen serikat buruh migran dan LSM. Menurut mereka, Undang-Undang tersebut hanya memuat pengaturan pengiriman buruh migran ke luar negeri tapi kemudian tanggungjawabnya diserahkan kepada pihak swasta yaitu Perusahaan Jasa TKI (PJTKI) dan atau Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKKIS). Undang-Undang ini menempatkan PJTKI sebagai penguasa dalam urusan pengerahan buruh ke luar negeri dan sangat kebal hukum, karena di dalamnya tidak tercantum yang memuat tentang sanksi bagi PJTKI yang melakukan pelanggaran terhadap hak-hak buruh dalam bentuk pemerasan dan penindasan.

4. Produk Hukum Ketenagakerjaan

Berikut ini disarikan produk hukum ketenagakerjaan, terdiri atas Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Perpres/Keppres/Inpres, Peraturan/Keputusan Menakertrans, Peraturan/Keputusan Menkumham RI, Peraturan Menteri Dalam Negeri dan Peraturan/Keputusan Mendikbud.

A. UNDANG-UNDANG TERKAIT DENGAN KETENAGAKERJAAN

1. UU No 24 Tahun 2011: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
2. UU No 02 Tahun 2005: Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 01 Tahun 2005 Tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi Undang-Undang
3. UU No 39 Tahun 2004: Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
4. UU No 2 Tahun 2004: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
5. UU No 13 Tahun 2003: Ketenagakerjaan
6. UU No 21 Tahun 2000: Serikat Pekerja/Serikat Buruh
7. UU No 3 Tahun 1992: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
8. UU No 1 Tahun 1970: Keselamatan Kerja

B. PERATURAN PEMERINTAH

1. PP No 4 Tahun 2013 : Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah
2. PP No 3 Tahun 2013 : Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

3. PP No. 97 Tahun 2012: Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing
4. PP No. 53 Tahun 2012: Perubahan Kedelapan atas PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. PP No. 50 Tahun 2012: Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
6. PP No. 41 Tahun 2011: Pengembangan Kewirausahaan dan Kepeloporan Pemuda, serta Penyediaan Prasaana dan Sarana Kepemudaan
7. PP No. 84 Tahun 2010: Perubahan Ketujuh atas PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
8. PP No. 01 Tahun 2009: Perubahan Keenam Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
9. PP No. 46 Tahun 2008: Perubahan Atas PP No 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit [Pelaksanaan Psl 107 (4) UU No 13 Tahun 2003]
10. PP No. 15 Tahun 2007 : Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja
11. PP No. 64 Tahun 2005: Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
12. PP No. 8 Tahun 2005: Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (pelaksana pasal 107 ayat 4 UU no. 13 tahun 2003)
13. PP No. 41 Tahun 2004: Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Pada Mahkamah Agung
14. PP No. 23 Tahun 2004: Badan Nasional Sertifikasi Profesi
15. PP No. 22 Tahun 2004 Tentang Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
16. PP No. 28 Tahun 2002: Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
17. PP No. 83 Tahun 2000: Perubahan atas PP no. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana sudah diubah dengan PP no.79 Tahun 1998

18. PP No. 9 Tahun 1998: Perubahan atas PP no.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
19. PP No. 14 Tahun 1993: Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

C. PERPRES/KEPPRES/INPRES

1. Perpres No. 12 tahun 2013: Jaminan Kesehatan
2. Perpres No. 64 Tahun 2011: Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia
3. Perpres No. 21 Tahun 2010: Pengawasan Ketenagakerjaan
4. Instruksi Presiden No.06 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
5. Perpres No. 50 Tahun 2005 tentang Lembaga Produktivitas Nasional [Pelaksanaan Ps1 30 (3) UU No 13 Tahun 2003]
6. Keppres No. 107 Tahun 2004: Dewan Pengupahan
7. Keppres No. 88 Tahun 2002: Rencana Aksi Nasional Penghapusan perdagangan (Trafficking) Perempuan
8. Keppres No. 87 Tahun 2002: Rencana Aksi Nasional Penghapusan Eksploitasi Seksual Komersial Anak
9. Keppres No. 59 Tahun 2002: Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak
10. Keppres No. 46 Tahun 2000: Perubahan atas Keppres no. 29 Tahun 1999 tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (UNTAET)
11. Keppres No. 29 Tahun 1999: Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
12. Keppres No. 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang
13. Keppres No. 51 Tahun 1989: Perubahan Keppres No. 28 Tahun 1988 tentang Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Asuransi Sosial Tenaga Kerja

D. PERATURAN/KEPUTUSAN MENAKERTRANS

1. Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*)
2. Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

3. Permenakertrans No. PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing
4. PerMenakertrans No. Per.02/MEN.I/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian dan Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial
5. KepMenakertrans No. KEP-48/MEN/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
6. KepMenakertrans No. KEP-20/MEN/III/2004: Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing
7. KepMenakertrans No. KEP-228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing
8. KepMenakertrans No. KEP-201/MEN/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial
9. KepMenakertrans No. KEP-172/MEN/2000 tentang Penunjukan Pejabat Pemberi Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendaftar untuk Pekerjaan yang Bersifat Sementara atau Mendesak
10. KepMenakertrans No. KEP-15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

E. PERATURAN/KEPUTUSAN MENKUMHAM RI

1. Surat edaran Dirjen Imigrasi Kemenkumham No. IMI-IZ.01.10-1217 tanggal 07 Juni 2010: Persyaratan dan visa dan izin tinggal terbatas bagi pelajar/mahasiswa asing

F. PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI

1. Permendag No. 50 Tahun 2010: Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah

G. PERATURAN/KEPUTUSAN MENDIKBUD

1. Permendiknas 66 Tahun 2009 : Pemberian Izin Pendidik dan Tenaga Kependidikan Asing pada Satuan Pendidikan Formal dan Nonformal di Indonesia
2. Prosedur Ijin Mengajar Tenaga Ahli Asing dan Tenaga Sukarela Asing



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Jelaskan perbedaan pokok hukum ketenagakerjaan era orde lama, orde baru dan era reformasi?
- 2) Jelaskan masalah-masalah pokok yang menjadi tantangan hukum ketenagakerjaan di era reformasi?
- 3) Jelaskan mengapa di era reformasi banyak berdiri serikat pekerja/buruh? dan apa dampak positif dan negatifnya?
- 4) Jelaskan produk UU di era reformasi yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan di Indonesia?

Petunjuk Jawaban Latihan

Untuk memahami latihan di atas, coba Anda pelajari Kegiatan Belajar 2 dan baca ketentuan UU Ketenagakerjaan dan PP yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan.



RANGKUMAN

Era orde lama merupakan era kebebasan berserikat. Hal ini sejalan dengan kebebasan berpolitik di bawah presiden Soekarno. Instrumen-instrumen hukum perburuhan di era rezim orde lama, antara UU No. 1 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU No 12 tahun 1948 tentang Kerja, yang mengatur tentang larangan mempekerjakan anak, pembatasan waktu kerja 7 jam sehari, 40 jam dalam seminggu, waktu istirahat bagi buruh. Serta larangan mempekerjakan buruh pada hari libur, hak cuti haid, hak cuti melahirkan/keguguran serta sanksi pidana pelanggaran terhadap UU ini. Lalu terbit UU No. 2 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU No 33 tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja. UU ini mengatur tentang jaminan atas keselamatan kerja, hak pegawai pengawas untuk menjamin untuk menjamin pelaksanaan keselamatan kerja serta sanksi pidana dalam pelanggaran terhadap UU ini. Kemudian terbit UU No. 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya UU No 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan. Materi UU ini mengatur kewajiban negara untuk melakukan pengawasan pelaksanaan UU dan

peraturan perburuhan, hak pegawai pengawas memasuki dan memeriksa tempat usaha serta kewajiban majikan untuk memberikan keterangan lisan dan tertulis kepada pegawai pengawas serta sanksi pidana dalam pelanggaran terhadap UU ini. Kemudian, terbit UU No 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara serikat buruh dan majikan. Selanjutnya terbit UU No. 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No 98 mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama. Lalu UU No 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Tahun berikutnya, lalu lahir UU No. 3 tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing dan kemudian terbit UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Kerja di Perusahaan Swasta.

Instrumentasi hukum perburuhan di era orde lama cukup memberikan jaminan pemenuhan HAM terhadap kaum buruh. Negara sangat melindungi kaum buruh ketika menghadapi berbagai konflik dengan perusahaan. Serikat buruh diberikan peran strategis untuk menyelesaikan dengan baik kasus-kasus buruh dan pengusaha. Negara sebagaimana aturan-aturan di atas telah mengikat dirinya untuk mengawasi pelaksanaan aturan perburuhan di perusahaan-perusahaan. Sebagai komitmen terhadap pemenuhan HAM di era orde lama, beberapa konvensi ILO telah diratifikasi.

Serikat buruh yang ketika orde lama bergerak pada ranah politik, distigmakan rezim Orde Baru sebagai organisasi yang menjadi basis gerakan komunisme di Indonesia. Karena itu, buruh dan organisasinya harus diawasi, dirombak dan diganti dengan organisasi baru. Di awal orde baru, dibentuklah Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) yang menyatukan seluruh organisasi buruh di Indonesia. Pada Februari 1973, MPBI berubah nama menjadi Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) sebagai satu-satunya organisasi buruh yang diakui pemerintah. Kemudian berubah lagi tahun 1985 menjadi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), dimana seluruh serikat buruh di Indonesia harus berafiliasi dengan KSPSI. Untuk mengendalikan KSPSI, pemerintah merumuskan sistem Hubungan Industrial Pancasila (HIP), berupa larangan berserikat selain organisasi bentukan pemerintah dan larangan aksi mogok karena bertentangan dengan pancasila.

Sifat pemerintah yang otoriter di era orde baru berubah saat memasuki era reformasi. Pekerja/buruh mulai bebas berserikat dan dilindungi undang-undang. Pekerja/buruh memiliki kebebasan untuk berekspresi. Pengaturan tentang perburuhan era reformasi berbeda sama sekali. Misalnya terbit UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh mengatur adanya kebebasan untuk berserikat. Lalu terbit

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Instrumen hukum ketiga ialah UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Instrumen hukum terbaru ini selain melalui media penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase juga menghendaki penyelesaian kasus lewat pengadilan hubungan industrial yang dibentuk di PN menggantikan kewenangan P4D/P4P. Penyelesaian jalur Pengadilan Hubungan Industrial ialah puncak penyelesaian konflik buruh, serikat buruh dan majikan.



TES FORMATIF 2

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

Petunjuk

- A. Jika (1) dan (2) benar
 - B. Jika (1) dan (3) benar
 - C. Jika (2) dan (3) benar
 - D. Jika (1), (2), dan (3) benar
- 1) Di awal orde baru, dibentuklah Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) yang menyatukan seluruh organisasi buruh di Indonesia. Pada Februari 1973, MPBI berubah nama menjadi Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) sebagai satu-satunya organisasi buruh yang diakui pemerintah. Kepentingan pemerintah membentuk FBSI adalah sebagai berikut
 - (1) Agar pemerintah mudah melakukan kontrol terhadap aktifitas pergerakan kaum buruh.
 - (2) Investor diuntungkan dengan adanya penyatuan serikat buruh.
 - (3) Sesuai kepentingan pemerintahan menjaga stabilitas nasional.
 - 2) Pada era reformasi, terdapat produk UU yang sangat berpihak pada kepentingan buruh. UU yang dimaksud meliputi
 - (1) UU No 2 Tahun 2004: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - (2) UU No 13 Tahun 2003: Ketenagakerjaan
 - (3) UU No 21 Tahun 2000: Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - 3) Di perusahaan saat ini dimungkinkan berdiri lebih dari satu serikat pekerja. Karena syarat-syarat berdirinya serikat pekerja sangat mudah. Ketentuan tersebut di atur dalam UU UU No 21 Tahun 2000 tentang

Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Masalah yang timbul jika berdiri lebih dari satu serikat pekerja, adalah

- (1) Organisasi Buruh Makin Kuat.
 - (2) Mudah terjadi konflik kepentingan antar serikat pekerja.
 - (3) Jalannya perusahaan mudah terganggu karena akan muncul berbagai tuntutan dari serikat pekerja yang ada.
- 4) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Pengadilan Hubungan Industrial dianggap kurang menguntungkan pihak buruh. Disebabkan karena
- (1) Buruh kurang menguasai prosedur di pengadilan hubungan industrial.
 - (2) Proses di pengadilan banyak menimbulkan banyak biaya.
 - (3) Serikat Pekerja seringkali tidak berhasil membela anggotanya di pengadilan.
- 5) Pada tanggal 28 Oktober 2013, seluruh elemen buruh melakukan mogok massal tingkat nasional. Tujuan utamanya menuntut kenaikan UMP (Upah Minimum Propinsi). Perusahaan resah dengan kegiatan mogok tersebut disebabkan
- (1) Dengan pemogokan, banyak perusahaan terganggu proses produksinya.
 - (2) Tuntutan kenaikan UMP dianggap memberatkan perusahaan.
 - (3) UMP yang sudah ditetapkan pemerintah harus dijalani dan akan terkena sanksi jika perusahaan tidak mematuhi.

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 2 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 2.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali
 80 - 89% = baik
 70 - 79% = cukup
 < 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan Kegiatan Belajar 3. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 2, terutama bagian yang belum dikuasai.

KEGIATAN BELAJAR 3

Isu-isu Pokok Ketenagakerjaan

Sejumlah isu penting terkait dengan masalah perburuhan di Indonesia saat ini sekurang-kurangnya ada enam masalah/isu penting.

Pertama, jumlah pengangguran terbuka menurun, namun jumlah penganggur terselubung naik. Jumlah pengangguran terbuka mengalami penurunan pada periode 2007 - 2011 dari 10 juta menjadi 7,7 juta. Namun, yang menjadi persoalan adalah jumlah pengangguran terselubung pada periode yang sama justru mengalami peningkatan, dari 30,91 juta pada 2007 menjadi 37 juta pada 2011. Pengangguran terselubung adalah orang-orang yang bekerja jauh di bawah jam kerja rata-rata dan memiliki pendapatan di bawah kemampuan sebenarnya. Alhasil mereka mendapatkan pendapatan yang jauh di bawah kemampuan sebenarnya. Jumlah orang yang terpaksa harus bekerja di bawah 35 jam terus bertambah. Mereka adalah orang-orang yang punya kemampuan tapi tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Kedua, terkait dengan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Pekerja di Indonesia masih didominasi oleh mereka yang kurang terdidik. Pada tahun 2011, misalnya, SDM Indonesia terdiri atas 49,40 persen lulusan SD; 18,87 persen lulusan SMP; 15,61 persen lulusan SMU; dan 8,07 persen lulusan SMK. Lulusan Diploma dan sarjana hanya mencapai 8 persen tenaga kerja Indonesia, dengan komposisi lulusan diploma 2,89 persen dan lulusan sarjana 5,15 persen. Pekerja saat ini masih memiliki daya tawar yang lemah, tidak memiliki kemampuan untuk berpindah kerja kalau ada ketidakadilan atau ada hal yang tidak tepat di lingkungan kerjanya.

Ketiga, jumlah tenaga kerja di sektor informal jauh lebih besar dibandingkan mereka yang bekerja di sektor formal. Hal ini tak lepas dari banyaknya pekerja yang di-PHK perusahaan. Mereka terlempar ke sektor informal. Jumlahnya mencapai 70-an juta.

Keempat, masalah lemahnya pendidikan kewirausahaan di Indonesia. Tak heran bila jumlah pengangguran terbuka di Indonesia adalah yang terbesar di ASEAN. Banyak tenaga kerja yang setelah di-PHK kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Demikian pula, para lulusan dari bidang pendidikan umum kesulitan untuk menciptakan usaha.

Kelima, upah minimum yang biasanya tidak sesuai dengan standar hidup yang layak. Hal ini mempengaruhi persoalan berikutnya mengenai

kesejahteraan pekerja akibat upah riil buruh yang rendah. Standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah kerap tidak sejalan dengan laju inflasi dan tingkat kebutuhan hidup tenaga kerja.

Keenam, masalah biaya siluman lebih besar dari biaya buruh yakni tentang sogok-menyogok dan biaya birokrasi yang tinggi. Seandainya biaya siluman dan biaya untuk memenuhi urusan birokrasi tidak sebesar saat ini, keuntungan yang diperoleh perusahaan bisa disalurkan untuk kesejahteraan karyawannya. Pengusaha bisa memberi porsi yang lebih besar untuk gaji karyawan.

Selanjutnya, terdapat berbagai isu makro perburuhan yang mendesak untuk segera dipecahkan dan sekaligus menjadi masalah permanen sepanjang tahun meliputi:

1. Problem Gaji / UMR

Rendahnya atau tidak sesuai pendapatan (gaji) yang diperoleh untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta tanggungannya merupakan persoalan pokok yang dihadapi kaum pekerja/buruh saat ini. Situasi dimana kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara gaji yang diterima relatif tetap, menjadi salah satu pendorong terus terjadinya demonstrasi kaum buruh.

Untuk membantu mengatasi upah buruh, karena bagaimanapun pemerintah harus melindungi pekerja maka pemerintah membuat ketentuan batas minimal gaji yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya. Batas upah minimum ini dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Daerah (UMD) atau Upah Minimum Kota (UMK) yang mengacu pada UU Otonomi Daerah No. 22 Tahun 1999. Nilai UMR, UMD, dan UMK ini biasanya dihitung dari berbagai pertimbangan dengan merujuk kepada Kebutuhan Fisik Minimum Keluarga (KFM), Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), atau kondisi lain di daerah yang bersangkutan. Namun penetapan UMR dan UMD tidak selalu sejalan dengan apa yang menjadi dasar pertimbangan penetapannya yakni untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Misalnya penetapan upah minimum yang di tetapkan pada bulan Mei tahun 2013, diikuti dengan kenaikan BBM satu bulan berikutnya yang efeknya sangat luas baik diikuti dengan kenaikan biaya transportasi serta kebutuhan hidup lainnya.

Bila diteliti lebih jauh, penetapan UMR dan UMD ternyata tidak serta merta menghilangkan problem gaji/ upah ini. Hal ini terjadi setidaknya disebabkan oleh:

- a. Pihak pekerja, yang mayoritasnya berkualitas SDM rendah berada dalam kuantitas yang banyak sehingga nyaris tidak memiliki posisi tawar yang cukup dalam menetapkan gaji yang diinginkan. Walhasil, besaran gaji hanya ditentukan oleh pihak majikan. Kaum buruh berada pada posisi yang sulit untuk menolak.
- b. Pihak majikan sendiri sering merasa keberatan dengan batasan UMR. Hal ini mengingat, meskipun pekerja tersebut bekerja sedikit dan mudah, pengusaha tetap harus membayar sesuai batas tersebut.
- c. Posisi tawar yang rendah dari para buruh semakin memprihatinkan dengan tidak adanya pembinaan dan peningkatan kualitas buruh oleh pemerintah, baik terhadap kualitas keterampilan maupun pengetahuan para buruh terhadap berbagai regulasi perburuhan.
- d. Kebutuhan hidup yang memang juga bervariasi dan semakin bertambah, tetap saja tidak mampu dipenuhi dengan gaji sesuai UMR. Pangkal dari masalah ini adalah karena gaji/upah hanya satu-satunya sumber pemasukan dalam memenuhi berbagai kebutuhan dasar kehidupan para pekerja/buruh.

2. Problem Kesejahteraan Hidup

Ketika para buruh hanya memiliki sumber pendapatan berupa gaji (upah), maka pencapaian kesejahteraan bergantung pada kemampuan gaji dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Dalam kenyataannya, jumlah gaji relatif tetap, sementara itu kebutuhan hidup selalu bertambah (adanya bencana, sakit, sekolah, tambah anak, harga barang naik, listrik, telepon, biaya transportasi, dan lain-lain.) Hal ini menyebabkan kualitas pekerja/buruh semakin rendah. Salah satu kendala misalnya saat buruh mau mengajukan permohonan KPR (Kredit Kepemilikan Rumah), maka peluang KPR hanya bisa diperoleh melalui pengajuan rumah bersubsidi. Masalahnya rumah subsidi umumnya berada di pinggiran kota sebagaimana yang terjadi di wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi) dan letaknya jauh dari tempat kerja. Selain waktu tempuh yang lama ke tempat kerja juga menimbulkan biaya transportasi yang besar.

3. Problem Pemutusan Hubungan Kerja

Salah satu persoalan besar yang dihadapi para buruh saat ini adalah PHK. PHK ini menjadi salah satu sumber pengangguran di Indonesia. Jumlah Pengangguran di Indonesia sangat besar. Sebenarnya, PHK adalah perkara biasa dalam dunia ketenagakerjaan. Tentu saja asalkan sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB), baik pihak pekerja maupun pengusaha harus ikhlas dan menyetujui pemutusan kerja ini. Namun, dalam kondisi ketika tidak terjadi keseimbangan posisi tawar menawar dan pekerjaan merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk hidup maka PHK menjadi 'bencana besar' yang sangat menakutkan para buruh.

Secara umum PHK terjadi karena beberapa sebab, seperti permintaan sendiri, berakhirnya masa kontrak kerja, kesalahan buruh, masa pensiun, kesehatan/kondisi fisik yang tidak memungkinkan, atau karena meninggal dunia. Problem PHK biasanya terjadi dan kemudian menimbulkan problem lain yang lebih besar di kalangan buruh karena beberapa kondisi dalam hubungan buruh-pengusaha, di antaranya:

- a. Posisi salah satu pihak yang lemah (biasanya pihak pekerja) sehingga pihak lain yang lebih kuat dengan mudah memutuskan hubungan kerja dan menggantinya dengan pekerja baru yang sesuai dengan keinginan. Hal itu dilakukan dengan alasan logis ataupun direayasa.
- b. Tidak jelasnya kontrak (waktu) kerja sehingga PHK bisa terjadi kapan saja. Kebijakan menetapkan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) tidak dilakukan dan dikontrol dengan baik sehingga kasus PHK bisa terjadi kapan saja.
- c. Rendahnya SDM kaum pekerja berakibat semakin sulitnya mencari pekerjaan alternatif, dan tidak terjaminnya pemenuhan kebutuhan dasar oleh negara. Tidak heran, PHK menjadi seperti 'vonis mati' bagi pemenuhan kebutuhan dasar kehidupan normalnya.
- d. Tidak adanya pihak ketiga yang membantu penyelesaian kasus PHK secara tuntas yang memuaskan kedua pihak, terutama pihak buruh yang paling sering menerima kekalahan. Secara umum hal itu lebih disebabkan rendahnya pemahaman buruh terhadap berbagai peraturan pemerintah, posisi tawar yang rendah, dan tidak adanya lembaga pendamping yang secara serius membela kondisi kaum buruh dalam menghadapi kasus PHK atau karena provokasi dari pihak-pihak tertentu yang membuat hubungan pengusaha dan pekerja tidak harmoni. Benturan ini kemudian berakhir dengan penutupan perusahaan yang dampaknya menimbulkan PHK massal.

4. Problem Tunjangan Sosial dan Kesehatan

Di era globalisasi sekarang ini yang dikendalikan oleh pemilik modal dan berlakunya persaingan terbuka, tugas negara tereduksi hanya sebatas penentu regulasi yakni pengatur kebebasan warga negaranya. Karena itu, sistem ini tidak mengenal tugas negara sebagai penanggung jawab pemenuhan kebutuhan dasar rakyatnya. Meskipun UUD 1945 mengamanatkan negara untuk bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyatnya. Faktanya, rakyat yang ingin memenuhi kebutuhannya harus bekerja secara mutlak, baik untuk memenuhi kebutuhan dasarnya maupun kebutuhan pelengkapannya sehingga prinsip *struggle for life* benar-benar terjadi. Jika seseorang terkena bencana atau kebutuhan hidupnya meningkat, ia harus bekerja lebih keras secara mutlak. Begitu pula ketika ia sudah tidak mampu bekerja karena usia, kecelakaan, PHK atau sebab lainnya, maka ia tidak punya pintu pemasukan dana lagi. Kondisi ini menyebabkan kesulitan hidup luar biasa, terutama bagi seorang warga negara yang sudah tidak dapat bekerja atau bekerja dengan gaji sangat minim hingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pada beberapa wilayah, pihak negara biasanya mewajibkan para pemilik usaha untuk memasukkan nilai Jaminan Sosial terhadap para pekerjanya yang biasa dikenal dengan istilah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Di Indonesia Jamsostek ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan (UU No.3/1992) yang di antaranya pada Bab I Pasal 1 ayat 1 menyatakan: Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa, seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Dengan demikian, ruang lingkup Jamsostek ini meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan.

Dalam pelaksanaan teknisnya, pemerintah praktis hanya membuat regulasinya saja, sedangkan pelaksanaannya diserahkan kepada (pemilik) perusahaan. Pada praktiknya, buruh itu sendirilah yang menyediakan iuran wajib untuk melaksanakan program ini. Dana yang dibutuhkan untuk jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, tabungan hari tua, dan asuransi kematian, sebenarnya ditanggung oleh buruh itu dengan menabung wajib sekian persen dari gajinya setiap bulan.

5. Problem Kelangkaan Lapangan Pekerjaan

Ketidakseimbangan antara jumlah calon buruh yang banyak, sedangkan lapangan usaha relatif sedikit menimbulkan kelangkaan lapangan pekerjaan. Kelangkaan lapangan kerja juga bisa terjadi jika lapangan kerja yang tersedia tetapi kualitas tenaga kerja yang ada tidak sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Kelangkaan lapangan pekerja ini memunculkan angka tingkat pengangguran yang tinggi yang dapat berakibat pada aspek sosial yang lebih luas.

Masalah kelangkaan lapangan kerja disebabkan oleh:

- a. Investasi usaha rendah. Penyebabnya bermacam-macam bisa karena problem regulasi dan birokrasi yang dianggap mempersulit investor, tingkat KKN pejabat yang tinggi, biaya siluman yang besar atau karena problem sosial dimana tidak ada jaminan keamanan bagi kelangsungan investas.
- b. Pemerintah kurang berupaya secara sungguh-sungguh dalam meningkatkan kualitas SDM serta minimnya dukungan pemerintahan dalam membantu usaha pribadi/wiraswata bagi masyarakat (permodalan, pelatihan pembukaan pasar, kemudahan izin usaha, penghapusan berbagai jenis pajak, perlindungan keamanan, dan lain-lain).
- c. Penguasaan modal dan sumber daya alam yang dikuasai segelintir orang menyebabkan usaha rakyat kecil tidak mampu bersaing dan pada akhirnya tidak menumbuhkan usaha kecil dalam jumlah banyak
- d. Pemerintah tidak berfungsi sebagai pembuka dan penyedia lapangan kerja bagi rakyatnya, tetapi hanya berfungsi sebagai regulator ketenagakerjaan. Padahal, banyak lahan usaha padat karya yang bisa dikelola oleh pemerintah guna menutupi kelangkaan lahan usaha.

6. Akar Masalah Pekerja/Buruh

Pangkal masalah yang dihadapi pekerja/buruh dan masalah ketenagakerjaan secara umum pada dasarnya adalah pada usaha pemenuhan kebutuhan pokok, baik kebutuhan akan barang, seperti pangan, sandang, dan papan; maupun jasa seperti pendidikan, kesehatan, dan keamanan. Terjadinya kelangkaan lapangan kerja menyebabkan sebagian anggota masyarakat menganggur dan ini berdampak pada ketidakmampuan mereka memenuhi kebutuhan hidupnya. Terjunnya kalangan wanita dan anak-anak ke dunia ketenagakerjaan tidak terlepas dari upaya mereka untuk dapat memenuhi

kebutuhan hidup mereka dan keluarganya sekaligus dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup.

Persoalan gaji yang rendah yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan; tuntutan kenaikan gaji agar dapat memenuhi kebutuhan yang lebih baik; tuntutan tunjangan sosial berupa pendidikan, dan kesehatan agar kebutuhan tersebut dapat dipenuhi merupakan bagian persoalan yang melekat pada para pekerja/buruh saat ini dan yang akan datang. Termasuk persoalan pekerja kontrak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan persoalan pokok yang terus menimbulkan gejolak.

Karena akar permasalahannya terletak pada pemenuhan kebutuhan hidup, dengan demikian, agar persoalan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan tuntas, persoalan pemenuhan kebutuhan masyarakat harusnya juga menjadi fokus perhatian. Selain itu, penyelesaian berbagai masalah ketenagakerjaan perlu tetap dilakukan untuk mencari solusi yang paling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Tidak ada yang terzalimi, baik pekerja maupun pengusaha. Karena itu, langkah penting yang perlu dilakukan adalah melakukan kategorisasi dengan memisahkan permasalahan ketenagakerjaan yang terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan dan masalah yang langsung berhubungan dengan masalah kontrak kerja pengusaha dengan pekerja.

Ada dua hal pokok masalah ketenagakerjaan, pertama berhubungan erat dengan masalah pemenuhan kebutuhan, contohnya adalah persoalan ketersediaan lapangan kerja; pengangguran, lemahnya SDM, tuntutan kenaikan upah, tuntutan tunjangan sosial, masalah buruh wanita, dan pekerja di bawah umur. Pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat sangat erat kaitannya dengan fungsi dan tanggung jawab negara untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Persoalan ini harus diselesaikan melalui kebijakan dan implementasi negara dan tidak menyerahkan penyelesaiannya semata kepada pengusaha dan pekerja.

Kedua yakni permasalahan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Hal ini mencakup persoalan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian sengketa perburuhan, dan sebagainya. Masalah kontrak kerja, dapat diselesaikan sendiri oleh pengusaha dan pekerja. Pemerintah dalam hal ini hanya berfungsi sebagai pengawas sekaligus penengah jika terjadi persoalan yang tidak dapat diselesaikan oleh pengusaha dan pekerja.



LATIHAN

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut!

- 1) Jelaskan mengapa buruh selalu menuntut kenaikan upah minimum tiap tahun?
- 2) Jelaskan mengapa banyak buruh kesulitan mendapatkan perumahan meskipun pemerintah telah menyediakan rumah bersubsidi untuk buruh/pekerja?
- 3) Jelaskan mengapa angka pengangguran terselubung cukup tinggi? Dan apa dampaknya?
- 4) Jelaskan tuntutan buruh yang paling mengemuka saat ini?
- 5) Mengapa banyak perusahaan padat karya seperti industri garmen paling terkena dampaknya dengan tuntutan kenaikan UMP?

Petunjuk Jawaban Latihan

Untuk memahami latihan di atas, coba Anda pelajari Kegiatan Belajar 3 dan baca berbagai sumber informasi tentang tuntutan para buruh yang berkembang saat ini.



RANGKUMAN

Masalah ketenagakerjaan yang paling mengemuka saat ini ada dua isu. Pertama berhubungan erat dengan masalah pemenuhan kebutuhan, contohnya adalah persoalan ketersediaan lapangan kerja; pengangguran, lemahnya SDM, tuntutan kenaikan upah, tuntutan tunjangan sosial, masalah buruh wanita, dan pekerja di bawah umur. Pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat sangat erat kaitannya dengan fungsi dan tanggung jawab negara untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Kedua yakni permasalahan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Hal ini mencakup persoalan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian sengketa perburuhan, dan sebagainya. Masalah kontrak kerja, dapat diselesaikan sendiri oleh pengusaha dan pekerja. Pemerintah dalam hal ini hanya berfungsi sebagai pengawas sekaligus penengah jika terjadi persoalan yang tidak dapat diselesaikan oleh pengusaha dan pekerja.

Rendahnya gaji dan tidak permanennya hubungan kerja merupakan situasi yang meresahkan pekerja. Pekerja juga dihadapkan pada situasi dilema, jika tuntutan kenaikan upah tidak dipenuhi karena perusahaan tidak sanggup menaikkan upah, biasanya perusahaan akan mengambil kebijakan dengan penutupan perusahaan atau relokasi. Berujung pada PHK massal. Masalah ini juga menimbulkan kecemasan. Pendek kata, gaji rendah, kerja dengan status kontrak dan mudahnya PHK merupakan isu sentral pekerja/buruh saat ini.



TES FORMATIF 3

Pilihlah satu jawaban yang paling tepat!

Petunjuk

- A. Jika (1) dan (2) benar
 - B. Jika (1) dan (3) benar
 - C. Jika (2) dan (3) benar
 - D. Jika (1), (2), dan (3) benar
- 1) Peringatan 1 Mei sebagai hari buruh kerap dijadikan gerakan demonstrasi untuk menuntut perbaikan nasib buruh. Menurut Anda isu perjuangan buruh yang paling dominan itu apa?
 - (1) Kenaikan upah minimum
 - (2) Dihapuskannya *outsourcing*
 - (3) Perumahan murah untuk buruh
 - 2) Produk UU yang sangat berpihak pada kepentingan buruh salah satunya UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Implikasi dari UU tersebut antara lain:
 - (1) Mudah nya pendirian serikat pekerja.
 - (2) Di perusahaan bisa lebih dari satu serikat pekerja.
 - (3) Konflik kepentingan antarserikat pekerja akan semakin tinggi.
 - 3) Perusahaan yang tidak bisa membayar UMP yang ditetapkan pemerintah akan dikenai sanksi. Kecuali perusahaan terkait mengajukan permohonan penundaan pemberlakuan UMP karena masalah keuangan dengan dibuktikan dokumen yang sah. Bagaimanakah sikap Anda jika perusahaan tempat Anda bekerja tidak mampu membayar UMP?
 - (1) Berusaha memperjuangkan pemberlakuan UMP melalui serikat pekerja.

- (2) Menerima penundaan berlakunya UMP jika kondisi perusahaan belum sanggup membayar sesuai ketentuan UMP.
 - (3) Menolak dan melakukan mogok kerja.
- 4) Perusahaan tempat Anda bekerja belum ada serikat pekerja. Peraturan kepegawaian diatur dalam bentuk Peraturan Perusahaan. Bagaimana Sikap Anda jika perusahaan tempat Anda bekerja belum memiliki serikat pekerja, adalah
- (1) Mengusulkan dibentuk serikat pekerja, jika syarat keanggotaan sudah terpenuhi.
 - (2) Tidak perlu membentuk serikat pekerja jika komunikasi antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik.
 - (3) Mendesak dibentuk serikat pekerja agar pekerja memiliki daya tawar yang tinggi dalam memperjuangkan hak-hak pekerja.
- 5) Tiap tahun UMP akan dikeluarkan oleh gubernur di seluruh Indonesia. UMP tahun 2014 ditetapkan tanggal 1 Nopember 2014. Namun UMP yang ditetapkan akan selalu berada di bawah tuntutan pekerja/buruh, maka
- (1) Tetap menerima hasil ketetapan UMP meskipun tidak sesuai tuntutan pekerja/buruh.
 - (2) Merencanakan mogok kerja agar UMP dinaikkan.
 - (3) Menerima UMP sambil menyiapkan langkah wirausaha untuk menambah pendapatan.

Cocokkanlah jawaban Anda dengan Kunci Jawaban Tes Formatif 3 yang terdapat di bagian akhir modul ini. Hitunglah jawaban yang benar. Kemudian, gunakan rumus berikut untuk mengetahui tingkat penguasaan Anda terhadap materi Kegiatan Belajar 3.

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\text{Jumlah Jawaban yang Benar}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100\%$$

- Arti tingkat penguasaan: 90 - 100% = baik sekali
 80 - 89% = baik
 70 - 79% = cukup
 < 70% = kurang

Apabila mencapai tingkat penguasaan 80% atau lebih, Anda dapat meneruskan dengan modul selanjutnya. **Bagus!** Jika masih di bawah 80%, Anda harus mengulangi materi Kegiatan Belajar 3, terutama bagian yang belum dikuasai.

Kunci Jawaban Tes Formatif

Tes Formatif 1

- 1) D
- 2) A
- 3) A
- 4) D
- 5) D

Tes Formatif 2

- 1) D
- 2) B
- 3) C
- 4) D
- 5) A

Tes Formatif 3

- 1) D
- 2) C
- 3) A
- 4) A
- 5) C

Daftar Pustaka

- Agusmidah dkk. (2012). *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Ed.1.–Denpasar: Pustaka Larasan. Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas Groningen.
- Aspek Hukum UU No. 13 Tahun 2003 dalam Acara Pelatihan Stamco Consulting Binasentra Bidakara 12 Juni 2003.
- Hardjoprajitno, P. Pembahasan UU No. 13 Tahun 2003 Perbedaan dan Penjelasan, di PT Krakatau Steel Cilegon, 3 Juni 200.
- Hardjoprajitno, P. Pembahasan PKWTT dan PHK menurut UU NO. 13 Tahun 2003 pada Pelatihan Karyawan Bank Bukopin 13 Februari 2004.
- Hardjoprajitno, P. (2001). *Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, pada Pendidikan Calon Pegawai Utama BRI Angkatan XII,
- Hardjoprajitno, P. (2001). *Kebebasan Berserikat dan Implikasinya*. Purbadi Publisher.
- Hardjoprajitno, P. (2002). *Dasar dan Aspek Hukum Hubungan Kerja* pada Program Pendidikan Lanjutan Ilmu Hukum Bidang Ketenagakerjaan Universitas Indonesia.
- Hardjoprajitno, P. (2002). *Hak-Hak Dasar Pekerja di Tempat Kerja* pada Program Pendidikan Lanjutan Ilmu Hukum bidang Ketenagakerjaan Universitas Indonesia.
- Hardjoprajitno, P. (1999). *Antisipasi Kehadiran Organisasi Pekerja di Perusahaan Sebagai Mitra Pengusaha sesuai Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 di Indonesia* dalam satu Seminar Nasional di Jakarta 1999.
- Hardjoprajitno, P. (1998). *Antisipasi Menghadapi Problema Ketenagakerjaan di Era Reformasi* dalam acara Temu Konsultasi di Gramedia Grup, 3 Juli 1998.

- Hardjoprajitno, P. (2002). *Aspek Hukum Ketenagakerjaan dalam Penyusunan KKB* pada Acara Workshop PT. Bakri Building Industries 5 Juli 2002.
- Hardjoprajitno, P. (2005). *Dasar dan Aspek Pekerja* Pada Acara Training HR. Manager PT. BNI, 13 Agustus 2005.
- Hardjoprajitno, P. (2003). *Hubungan Industrial bagi Manajer Dalam Mengantisipasi Terjadinya Gejolak Maupun Perselisihan*, dalam Acara Pelatihan di PT Dankos Laboratories, 13 Desember 2003.
- Hardjoprajitno, P. (2001). *Kesepakatan Kerja Bersama* dalam Acara Pertemuan Informasi Financial Club, Jakarta 17 April 2001.
- Hardjoprajitno, P. (2000). *Kesiapan Pengusaha Menghadapi Pelaksanaan UU Tentang Serikat Pekerja* dalam Acara Seminar di Hotel Santika 22 Juli 2000.
- Hardjoprajitno, P. (2003). *Ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 yang harus diperhatikan*, dalam diskusi terbatas di Indonesia Legal Center Publishing 17 September 2003.
- Hardjoprajitno, P. (2004). *Kiat Berperkara di Pengadilan Negeri*, dalam acara seminar Bina Sumber Daya Manusia, Hotel Cempaka, 10 Agustus 2004.
- Hardjoprajitno, P. (1997). *Langkah Pencegahan dan Penanggulangan Tindak Kekerasan Terhadap Wanita*, dalam Diskusi Panel Tentang Langkah Pencegahan dan Penanggulangan Tindak Kekerasan Terhadap Wanita, Hotel Indonesia, 8 Juli 1997.
- Hardjoprajitno, P. (2002). *Litigasi Peradilan Bidang Perburuan* pada Program Pendidikan Lanjutan Ilmu Hukum Universitas Indonesia, 16 Agustus 2002.
- Hardjoprajitno, P. (1996). *Peranan Apindo di Lembaga-Lembaga Hubungan Industrial*, dalam Acara Pelatihan, Wisma PHI Cempaka Putih, 4 September 1996.

- Hardjoprajitno, P. (2005). *PHK Tanpa Gejala Sebuah Konsep dan Syarat* dalam acara seminar di Hotel Kartika Chandra 22 Desember 2005.
- Hardjoprajitno, P. (2002). *Teknik dan Cara Penyelesaian Kasus di Pengadilan Negeri dengan Hakim Ad Hoc* dalam acara Panduan Sehari RUU PPHI, 30 Juli 2002.
- Hardjoprajitno, P. (2000). *Tinjauan Sosio Juridis Aspek Ketenagakerjaan Pasca Deregulasi UU bidang Ketenagakerjaan* dalam Era Eforia Kebebasan Berserikat dan Antisipasi Otonomi Daerah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Workshop PT. Gramedia Multi Utama, Hotel Santika, 24 Agustus 2000.
- Hardjoprajitno, P. (2004). *Outsourcing* pada Seminar di Lembaga Pendidikan Pengembangan Manajemen (PPM), 27 Mei 2004.
- Husni, L. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raya Grafindo Persada.
- Instruksi Presiden No. 06 Tahun 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
- KepMenakertrans No. KEP-15A/MEN/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.
- KepMenakertrans No. KEP-172/MEN/2000 Tentang Penunjukan Pejabat Pemberi Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang untuk Pekerjaan yang Bersifat Sementara atau Mendesak.
- KepMenakertrans No. KEP-20/MEN/III/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- KepMenakertrans No. KEP-201/MEN/2001 Tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.
- KepMenakertrans No. KEP-228/MEN/2003 Tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

KepMenakertrans No. KEP-48/MEN/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Keppres No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

Keppres No. 29 Tahun 1999 Tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Keppres No. 46 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Keppres No. 29 Tahun 1999 tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (UNTAET).

Keppres No. 51 Tahun 1989 Tentang Perubahan Keppres No. 28 Tahun 1988 tentang Besarnya Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Asuransi Sosial Tenaga Kerja.

Keppres No. 59 Tahun 2002 Tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.

Keppres No. 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

Keppres No. 87 Tahun 2002 Tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Eksploitasi Seksual Komersial Anak.

Keppres No. 88 Tahun 2002 Tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Perdagangan Perempuan.

Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 Tentang Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi.

Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 Tentang Berlakunya Dasar-Dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama (UU No. 18 Tahun 1958).

Manulang, H. S. (1990). *Pokok-Pokok hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*).

PerMenakertrans No. Per.02/MEN.I/2005 Tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian dan Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial

Permenakertrans No. PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing.

Permendag No. 50 Tahun 2010 Tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah.

Permendiknas No. 66 Tahun 2009 Tentang Pemberian Izin Pendidik dan Tenaga Kependidikan Asing pada Satuan Pendidikan Formal dan Nonformal di Indonesia.

Perpres No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan.

Perpres No. 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Perpres No. 50 Tahun 2005 Tentang Lembaga Produktivitas Nasional [Pelaksanaan Psl 30 (3) UU No 13 Tahun 2003]

Perpres No. 64 Tahun 2011 Tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia

PP No. 01 Tahun 2009 Tentang Perubahan Keenam Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

PP No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

PP No. 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.

- PP No. 22 Tahun 2004 Tentang Pengelolaan dan Investasi Dana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- PP No. 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- PP No. 28 Tahun 2002 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- PP No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- PP No. 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah.
- PP No. 41 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Pada Mahkamah Agung.
- PP No. 41 Tahun 2011 Tentang Pengembangan Kewirausahaan dan Kepeloporan Pemuda, serta Penyediaan Prasarana dan Sarana Kepemudaan.
- PP No. 46 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas PP No 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit [Pelaksanaan Psl 107 (4) UU No 13 Tahun 2003].
- PP No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- PP No. 53 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedelapan atas PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- PP No. 64 Tahun 2005 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- PP No. 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (pelaksana pasal 107 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003).

PP No. 83 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana sudah diubah dengan PP No.79 Tahun 1998.

PP No. 84 Tahun 2010 Tentang Perubahan Ketujuh atas PP No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

PP No. 9 Tahun 1998 Tentang Perubahan atas PP No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

PP No. 97 Tahun 2012 Tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing.

Rusli, H. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Galia Indonesia.

Surat edaran Dirjen Imigrasi Kemenkumham No. IMI-IZ.01.10-1217, Tanggal 07 Juni 2010: Tentang Persyaratan Visa dan IjinTinggal Terbatas bagi Pelajar/Mahasiswa Asing.

UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

UU No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

UU No. 20 Tentang Pengesahan Konvensi ILO 138.

UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.

UUD 1945