menggugat konsep hubungan kerja

by Asri Wijayanti

Submission date: 11-Mar-2019 02:02PM (UTC+0700)
Submission ID: 1091276497
File name: II.A.1.a.1_3_Menggugat_konsep_hubungan_kerja.pdf (2.11M)
Word count: 39021
Character count: 241244

MENGGUGAT Konsep Hubungan Kerja





Alhamdulillahirrobbil alamin, hanya dengan kekuasaan dan kehendak Allah SWT sajalah, penulisan buku teks ini dapat diselesaiakan. Buku teks ini berjudul "**Menggugat Konsep Hubungan Kerja**" Buku ini merupakan revisi dari buku yang berjudul "Pergeseran Konsep Hubungan Kerja (Hak Pekerja yang terhempas)" merupakan salah satu buku teks yang mendapat insentif penulisan buku dari DIKTI tahun 2008.

Buku ini mengupas tentang suatu pemikiran bahwa buruh seharusnya mendapat perlindungan dengan mendapatkan hak-hak yang timbul akibat dari adanya perjanjian kerja. Sayangnya ternyata sampai saat ini ada hak buruh yang hilang. Reformasi membawa dampak yang besar bagi bangsa Indonesia, terutama di bidang hukum. Tatanan hukum mengalami perubahan. Termasuk juga di bidang ketenagakerjaan. Perubahan itu tampak dengan adanya perubahan peraturan perundang-undangan. Ada tiga Undang-Undang yang sangat berpengruh terhadap kondisi ketenagakerjaan Indonesia, yaitu Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang – Undang no. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / serikat Buruh dan undang- Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan industrial. Peraturan perundang

- undangan itu membawa dampak dalam pembelajaran di mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan. Kurangnya buku yang mengupas tentang hukum ketenagakerjaan Indonesia setelah adanya perubahan ketiga Undang- Undang itu mendorong dibuatnya buku ini.

Buku ini dimaksudkan untuk dapat dijadikan bahan atau bacaan bagi mahasiswa Fakultas Hukum yang sedang mempelajari hukum ketenagakerjaan. Praktisi atau pemerhati hukum juga diharapkan membaca buku ini untuk dapat menambah wawasan serta akan bermanfaat bagi upaya penegakan hukum yang dilakukan. Tidak kalah penting masyarakat yang sedang, akan atau telah melakukan hubungan kerja.

Struktur buku ini terdiri empat Bab yang meliputi Bab I tentang pendahuluan yang memberikan pengantar dengan mengetahui makna hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja serta pihak dalam hubungan kerja yaitu antara buruh dengan majikan ataukah buruh dengan pengusaha. Siapakah yang dimaksud dengan buruh di Indonesia? Kajian tentang hal ini didasarkan pada ketentuan yang terdapat di dalam UU No. 13 Tahun 2003.

Selanjutnya Bab II yang mengupas tentang riwayat hubungan kerja yang pernah terjadi di Indonesia. Tinjauan pada Bab ini didasarkan pada pendekatan historis yaitu hubungan kerja yang terjadi sebelum proklamasi kemerdekaan, sesudah proklamasi kemerdekaan dan pada masa reformasi.

Pada Bab III membahas tentang konsep hubungan kerja. Membicarakan tentang Unsur-unsur, subyek hukum dan obyek hukum hubungan kerja; keabsahan perjanjian kerja dan jenis perjanjian kerja.

Pembahasan yang terakhir pada Bab IV adalah mengenai analisis konsep hubungan kerja. Telaah kritis mengenai pentingnya

pemahaman *legal concept*. Sebagai dasar pemahaman, akan dijelaskan hubungan antara konsep dan pengertian; kaidah hukum dan definisi; putusan dan proposisi serta pemahaman mengenai kaidah hukum. Akibat kurang adanya pemahaman *legal concept* pada pembentuk Undang-Undang mengakibatkan rumusan konsep hukum tentang hubungan kerjadalam UU No. 13 Tahun 2003 mengalami pergeseran. Kesalahan rumusan aturan hukum mengakibatkan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh (terutama buruh informal dan buruh dengan sistim *outsourcling*) menjadi hilang. Saatnya buruh menggugat ketidakadilan. Inilah yang menjadi dasar bagi pemilihan judul buku ini yaitu "**Menggugat Konsep Hubungan Kerja"**

Tiada gading yang tak retak, banyak kekurangan dalam buku ini. Harapan kami, semoga buku ini bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Hukum, praktisi hukum. Serta masyarakat yang memburtuhkan pemehaman mengenai apa sebenarnya perjanjian kerja itu

Surabaya, 2 Juni 2010

Penulis.

Ucapan Terima Kasih

Alhamdulillahirobbil alamin, akhirnya buku teks dengan judul " Menggugat Konsep Hubungan Kerja" dapat diselesaikan. Banyak pihak yang membantu terselesainya penulisan buku ini, untuk itu kami sampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Zainuddin Maliki, MSi selaku Rektor *UM* Surabaya, beserta civitas akademika;
2. Bpk. Drs. Asril Das, Direktur CV. Lubuk Agung Bandung yang telah menerbitkan buku ini; dan
3. Almarhum ibuku Siti Halimah, Bapakku Isnoe Soerjanto beserta saudaraku., Rudy Wahyu Prasetyo, S.H, suamiku, serta anakku Hanif Abdillah dan Hadziq Abdillah yang mendukung untuk terus berkarya.

Tiada gading yang tak retak, banyak kekurangan dalam buku ini. Semoga buku ini bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Hukum serta praktisi hukum.

Surabaya, 2 Juni 2010

Penulis



Prakata (i)

Ucapan Terima Kasih (iv)

19

Daftar Isi (v)

Daftar tabel, skema, gambar (viii)

Bab I. Perlindungan buruh (1)

1. Perlindungan hukum bagi buruh (5)
   1.1. Prinsip negara hukum (8)
   1.2. Perlindungan hak asasi manusia (11)
2. Hak untuk bekerja (38)
3. Permasalahan buruh (45)

Simpulan (49)

Daftar Pustaka (50)

Bab II Riwayat Hubungan Kerja (54)

1. Sebelum Proklamasi Kemerdekaan (55)
   1.1. Masa sebelum Hindia Belanda (55)
   1.2. Masa pemerintahan Hindia Belanda (56)
   1.3. Masa pendudukan Jepang (65)
2. Setelah Proklamasi Kemerdekaan (66)
   2.1. Masa pemerintahan Soekarno (67)
   2.2. Masa pemerintahan Soeharto (71)
3. Masa Reformasi (76)
   3.1. Masa pemerintahan BJ Habibie (77)
   3.2. Abdurrahman Wachid (78)
   3.3. Masa pemerintahan Megawati Soekarno Putri (79)
   3.4. Masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono (84)

Simpulan (95)

Daftar Pustaka (96)

Bab III Konsep Hubungan Kerja (98)

1. Hubungan Kerja (98)
   1.1. Unsur Hubungan Kerja (99)
   1.2. Subyek hukum dalam Hubungan Kerja (120)
   1.3. Obyek Hukum dalam Hubungan Kerja (122)
2. Perjanjian Kerja (125)
   2.1. Pengertian perjanjian kerja (125)
   2.2. Syarat sahnya perjanjian kerja (126)
      2.2.1 Syarat materiil (126)

2.2.2. Syarat formil (131)

2.3. Jenis Perjanjian Kerja (133)

Simpulan (143)

Daftar Pustaka (144)

Bab IV Analisis Konsep Hubungan Kerja (145)

1. Pemahaman *Legal Concept* (147)
   1.1. Antara Konsep dan pengertian (149)
   1.2. Antara Kaidah Hukum dan definisi (159)
   1.3. Antara Putusan dan Proposisi (164)
   1.4. Kaidah Hukum (168)
2. Hak buruh yang hilang (176)
3. Akibat hukum pergeseran konsep hubungan kerja bagi perlindungan buruh (192)

Simpulan (200)

Daftar Pustaka (201)

Glosarium (203)

Indeks (205)



Halaman

Tabel 1	:	Perkembangan hak asasi manusia dari abad XVII – XX	14
Tabel 2	:	Perbandingan konsep HAM menurut konsep Barat, Sosialis dan Dunia III	17
Tabel 3	:	Pembagian perkembangan konsepsi HAM menurut ahli hukum.	23
Tabel 4	:	Peletakan prinsip- prinsip HAM di dalam Piagam PBB, Konvenan Hak Sipil dan Politik dan Kovenan Hak sosial, ekonomi dan budaya.	29
Tabel 5	:	Prinsip-prinsip HAM dalam kerangka hukum nasional	34

Tabel 6	:	Tuntutan Normatif	48
Tabel 7	:	Tuntutan Non Normatif	49
Skema 8	:	Hubungan anatara majikan dengan pengusaha	73
Tabel 9	:	Program kerja yang dicanangkan dalam Paket kebijakan perbaikan iklim investasi	86
Skema 10	:	Subyek dan Unsur hubungan kerja	119
Skema 11	:	Perluasan subyek hukum dalam hubungan kerja	121
Skema 12	:	Obyek hukum dalam hubungan kerja	124
Skema 13	:	Syarat perjanjian kerja	132
Skema 14	:	Bentuk pemikiran	148
Skema 15	:	Hubungan antara aturan hukum, kaidah hukum dan wilayah penerapannya	156
Skema 16	:	Hubungan antar norma hukum	172
Skema 17	:	Kaidah atau norma hukum.	173
Tabel 18	:	Penafsiran terhadap subyek dan obyek hukum	182



Bab I

Perlindungan Buruh

Buruh atau pekerja adalah orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Kedudukan buruh seringkali tidak sederajat dengan kedudukan pemberi kerja apabila dilihat dari sudut pandang sosial ekonomis. Di sisi lain, kenyataan yang ada di Indonesia menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja lebih banyak dari pada jumlah pasar kerja, sehingga hal ini makin memperlemah kedudukan buruh. Pemerintah selaku pemegang kedaulatan seharusnya memberikan perlindungan hukum bagi buruh dalam bentuk peratuan perundang-undangan dan kebijakan publik. Perlindungan konkrit bagi buruh tampak dalam perjanjian kerja. Mengingat perjanjian perjanjian kerja daalh bagian dari perjanjian yang mempunyai sifat sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya.

Di Indonesia, tenaga kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Mereka kebanyakan adalah *unskill labour*, sehingga posisi

tawar mereka adalah rendah. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tanggal 1 Desember 2009, keadaan ketenagakerjaan Indonesia per Agustus 2009 adalah sebagai berikut :

10

- ✓ Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2009 mencapai 113,83 juta orang, bertambah 90 ribu orang dibanding jumlah angkatan kerja Februari 2009 sebesar 113,74 juta orang atau bertambah 1,88 juta orang dibanding Agustus 2008 sebesar 111,95 juta orang.
- ✓ Jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia pada Agustus 2009 mencapai 104,87 juta orang, bertambah 380 ribu orang dibanding keadaan pada Februari 2009 sebesar 104,49 juta orang, atau bertambah 2,32 juta orang dibanding keadaan Agustus 2008 sebesar 102,55 juta orang.
- ✓ Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Agustus 2009 mencapai 7,87 persen, mengalami penurunan apabila dibandingkan TPT Februari 2009 sebesar 8,14 persen, dan TPT Agustus 2008 sebesar 8,39 persen.
- ✓ Dibanding Agustus 2008, seluruh sektor mengalami peningkatan lapangan kerja, kecuali Sektor Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi yang menurun sebanyak 60 ribu orang. Sektor yang mengalami kenaikan terbesar adalah Sektor Jasa Kemasyarakatan naik 900 ribu orang, Sektor Perdagangan 730 ribu orang, dan Sektor Industri naik 290 ribu orang. Jika dibandingkan dengan Februari 2009, hanya Sektor Pertanian yang mengalami penurunan sebesar 1,42 juta orang.
- ✓ Pada Agustus 2009, jumlah penduduk yang bekerja sebagai buruh/karyawan sebanyak 29,11 juta orang (27,76 persen), berusaha dibantu buruh tidak tetap sebanyak 21,93 juta

orang (20,91 persen) dan berusaha sendiri sejumlah 21,05 juta orang (20,07 persen).

- ✓ Berdasarkan jumlah jam kerja pada Agustus 2009, sebanyak 73,30 juta orang (69,90 persen) bekerja diatas 35 jam perminggu, sedangkan pekerja dengan jumlah jam kerja kurang dari 8 jam hanya sekitar 1,31 juta orang (1,25 persen).
- ✓ Pada Agustus 2009, pekerja pada jenjang pendidikan SD ke bawah masih tetap tinggi yaitu sekitar 55,21 juta orang (52,65 persen), sedangkan pekerja dengan pendidikan diploma hanya sebesar 2,79 juta orang (2,66 persen) dan pekerja dengan pendidikan sarjana hanya sebesar 4,66 juta orang (4,44 persen).

Dari data itu berarti penduduk yang bekerja pada Agustus 2009 bertambah sebanyak 380 ribu orang dibanding keadaan Februari 2009, dan bertambah 2,32 juta orang dibanding keadaan setahun yang lalu (Agustus 2008). Jumlah penganggur pada Agustus 2009 mengalami penurunan sekitar 300 ribu orang jika dibanding keadaan Februari 2009, dan mengalami penurunan 430 ribu orang jika dibanding keadaan Agustus 2008. Jika dibandingkan dengan keadaan Februari 2009, jumlah penduduk yang bekerja pada Agustus 2009 mengalami kenaikan di semua lapangan pekerjaan utama, kecuali Sektor Pertanian yang mengalami penurunan lapangan kerja sebanyak 1,42 juta orang (3,30 persen). Sektor yang mengalami kenaikan terbesar adalah pada Sektor Konstruksi naik 880 ribu orang, Sektor Jasa Kemasyarakatan naik 390 ribu orang, dan sektor industri naik 220 ribu orang. Jika dibandingkan dengan Agustus 2008 semua sektor mengalami kenaikan kecuali Sektor

Transportasi yang mengalami penurunan sebesar 60 ribu orang (0,97 persen).[1]

Dari data di atas tampaknya pengangguran masih merupakan masalah yang perlu dicarikan solusinya. Salah satu upaya pemerintah untuk mengatasi pengangguran yang disebabkan karena kurangnya lapangan kerja dengan jalan membuka lapangan usaha. Investasi menjadi pilihan pemerintah untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi negara. Investasi merupakan dampak adanya globalisasi ekonomi. Salah satu upaya yang pernah dilakukan pemerintah untuk menggalakkan investasi adalah melalui Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 tentang Paket kebijakan perbaikan iklim investasi yang dikeluarkan pada tanggal 27 Februari 2006.

Globalisasi ekonomi ditandai dengan persaingan yang semakin ketat, transparansi dan demokratisasi, telah menempatkan Indonesia sebagai negara berkembang pada posisi yang serba dilematis dalam menangani masalah perburuhan[2].

Masalah ketenagakerjaan berkaitan erat dengan pertumbuhan ekonomi, ketergantungan pertumbuhan ekonomi nasional pada modal asing, sebenarnya tidak dikehendaki, namun sulit untuk dihindari. Situasi demikian ini lebih diperparah lagi karena Indonesia sebagai negara yang pembangunan ekonominya tergantung pada modal asing, pada dasarnya secara sadar atau tidak sadar berada di bawah tekanan investor asing untuk menerapkan

---

[1] Berita Resmi Statistik No. 75/12/Th. XII, 1 Desember 2009

[2] Aloysius Uwiyono, ***Hak mogok di Indonesia***,Disertasi, Progarm Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001, h. 220.

kebijakan upah murah dan pengaturan masalah perburuhan yang menguntungkan investor asing [3].

1. Perlindungan hukum bagi buruh.

Mengingat kedudukan buruh yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) , Pasal 28 D ayat (1), Pasal 28 D ayat (2) UUD'45. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.

Ketidaksetaraan ekonomi antara majikan dan buruh, dapat mengakibatkan suatu kontrak yang semu. Di sisi lain buruh seringkali dipandang sebagai obyek. 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 konstitutip yang menjadikan perusahaan[4]. Majikan dapat dengan leluasa menekan buruh untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya dalam menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum propinsi/ kota yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu.

---

[3] Aloysius Uwiyono, "Problematika Hukum Perburuhan di Indonesia dan Solusinya", dalam ***Masalah-masalah Hukum ekonomi Kontemporer***, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi, 2006, h. 160.

[4] HP Rajagukguk, ***Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (co-determination)***, makalah, 2000, h. 3.

Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah buruh yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Pengusaha enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih solidaritas antar pengusaha.[5] Terdapat kasus penolakan revisi UMK Jawa Timur tahun 2006, yang berakibat mogok dan unjuk rasa buruh PT Maspion menuntut pemberlakuan revisi UMK di PT Maspion.[6]

Keadaan ini memaksa negara campur tangan untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. 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 silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.[7]

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu : perlindungan hukum dari kekuasaan majikan

---

[5] Hasil TOT tim ILO Project dengan Direksi PT Gudang Garam Februari 2002.

[6] Surya Tjandra, dkk, ***Advokasi pengupahan di daerah (Strategi serikat buruh di era otonomi daerah).***, TURC, Jakarta, 2007,. H. 60.

[7] Philipus M. Hadjon, ***Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila***, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum Dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

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.[8].

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 herarkis, keberlakuan evaluatif yaitu secara empiris kaidah tampak diterima, secara filosofis kaidah memenuhi sifat mewajibkan karena isinya.[9]

Buruh adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia menurut Philipus, adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.[10] Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta prinsip negara hukum. Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya bagi

---

[8] Zainal Asikin, et.al., ***Dasar-Dasar Hukum Perburuhan***, , Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h. 5.

[9] JJ. H. Bruggink alih bahasa Arief Sidarta, ***Refleksi tentang hukum***, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996, h. 157.

[10] Philipus M. Hadjon, ***Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia (suatu studi tentang Prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum dan pembentukan peradilan administrasi)***, Peradaban, 2007, h.19.

pekerja saat ini merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum (positif).[11]

1.1. Prinsip negara hukum

Prinsip yang pertama dari perlindungan hukum adalah prinsip negara hukum. Negara hukum adalah suatu negara yang memberikan perlindungan hukum bagi rakyatnya. Konsep negara hukum di dunia secara garis besar ada dua, yaitu *rechtsstaat* dan *rule of law*, keduanya mengarahkan dirinya pada satu sasaran yang utama yaitu pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak-hak asasi manusia.[12] Perbedaan mengenai konsep *rechtsstaat* dan *rule of law*, adalah : Konsep *rechtsstaat* lahir dari suatu perjuangan menentang absolutisme sehingga sifatnya revolusioner, sebaliknya konsep *rule of law* berkembang secara evolusioner. Hal ini tampak dari isi atau kriteria *rule of law*. Konsep *rechtsstaat* bertumpu atas sistim hukum kontinental yang disebut *civil law* atau modern Roman law. Karakteristik *civil law* bertumpu atas sistim hukum *common law*. Karakteristik *civil law* adalah administratif. Karakteristik *common law* adalah judicial. Dengan latar belakang keadaan ini, di kontinen dipikirkan langkah-langkah untuk membatasi kekuasaan administrasi negara (hukum administrasi dan peradilan administrasi), sedangkan di Inggris dipikirkan langkah-langkah untuk peradilan yang adail, penahanan yang tidak sewenang-wenang.[13]

Pada masa kolonial, politik hukum kolonial memasukkan ide *rechtsstaat* ke Indonesia melalui *Regeringsreglement (RR)* 1854. Ide itu digariskan dalam RR melalui 3 Pasal, yaitu Pasal 79, Pasal 88 dan

---

[11] ***Ibid.***, h. 40.
[12] ***Ibid.***, h. 72.
[13] ***Ibid.***, h . 73.

Pasal 89. Pasal 79 menyiratkan asas trias politika yang menghendaki diserahkannya kekuasaan peradilan di tangan hakim yang bebas. Pasal 88 memerintakan dilaksankannya asas legalitas dalam proses pemidanaan. Pasal 89 melarang pemidanaan yang menyebabkan seseorang kehilangan hak perdatanya.[14]

Ide dasar negara Pancasila tidaklah lepas dari ide dasar tentang *rechtsstaat*. Syarat- syarat *rechtsstaat* adalah :

14

1. Asas legalitas, setiap tindak pemerinthan harus didasrkan atas dasar peraturan perundang-undangan (*wetlijke grondslag*). Dengan landasan ini undang-undang dalam arti formal dan UUD sendiri merupakan tumpuan dasar tindak pemerintahan. Dalam hubungan ini pembentukan UU merupakan bagian penting negara hukum.
2. Pembagian kekuasaan, syarat ini mengandung makna bahwa kekuasaan negara tidak boleh hanya bertumpu pada satu tangan.
3. Hak-hak dasar (*grondrechten*) hak-hak dasar merupakan sasaran perlindungan hukum bagi rakyat dan sekaligus membatasi kekuasaan pembentukan undang- undang.
4. Pengawasan pengadilan bagi rakyat, tersedia saluran melalui pengadilan yang bebas untuk menguji keabsahan tindak pemerintahan (*rechtmatigheids toetsing*)[15]

Menurut Philipus, ciri- ciri Negara hukum Pancasila adalah :

---

[14] Soetandyo Wignjosoebroto, ***Dari hukum kolonial ke hukum nasional dinamika sosial politik dalam perkembangan hukum di Indonesia.***, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. Ke-2, 1995, hal. 25.

[15] Philipus M Hadjon, ***Ide negara hukum dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia,*** makalah tt, hal. 4.

a. keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan;
b. hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan-kekuasaan Negara;
c. prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir;
d. keseimbangan antara hak dan kewajiban.[16]

Syarat-syarat dasar tersebut seharusnya juga menjadi syarat dasar negara hukum Indonesia. Permasalahan pokok perlindungan hukum bagi buruh sebenarnya ada dua, yaitu :

a. peraturan perundang-undangan harus secara tegas memberikan petunjuk tentang hak-hak dan kewajiban dari pihak pekerja maupun majikan (pengusaha).
b. aparat penegak hukum harus bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan tugasnya tanpa pandang bulu, dengan tujuan utama menegakkan hukum dan keadilan.[17]

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Hukum Perburuhan ditujukan untuk melindungi buruh. Hukum Perburuhan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Menurut Molenaar, Hukum Perburuhan yaitu bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.[18] Menurut Mr MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang

---

[16] ***Ibid.***, h. 8

[17] Indiarso dan Mj Saptenno, ***Hukum perburuhan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja,*** Karunia, Surabaya, 1996, hal. 52.

[18] Iman Soepomo, 1985, ***Pengantar Hukum Perburuhan,*** Djambatan, Jakarta, h. 1

berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.[19] Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah "suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah".[20] Hukum Perburuhan menurut Philipus M Hadjon, merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat.[21] Selanjutnya bidang Hukum Perburuhan menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan :

1. Bidang pengerahan/ penempatan tenaga kerja
2. Bidang hubungan kerja
3. Bidang kesehatan kerja
4. Bidang keamanan kerja
5. Bidang jaminan sosial buruh[22].

1.2. Perlindungan hak asasi manusia

Secara umum prinsip negara hukum didasarkan pada dua sistem hukum, yaitu sistim hukum Eropa Kontinental dan Anglo Saxon.

---

[19] ***Ibid***. hal, 2.

[20] ***Ibid***. hal, 3.

[21] Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, ***Argumentasi Hukum,*** UGM Press, Yogyakarta, 2005, h. 41. (Selanjutnya disebut Philipus M Hadjon III).

[22] Iman Soepomo, ***Op. cit.***, h. ix

2. Disamping itu masih dikenal adanya sistim hukum yang lain di dunia ini, misalnya sitim hukum Islam, sistim hukum adat dan sitim hukum Kanonik.
3. Kesemua sitim hukum itu mempunyai latar belakang yang berbeda dan kenyataan yang ada sekarang ini tidak ada satu negara yang menerapkan secara murni satu sitim hukum dalam sitim pemerintahannya.
4. Bagaimana pendapat saudara mengenai hal ini ?
5. Bagaimana dengan Indonesia ?

Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, merupakan bagian dari prinsip perlindungan hukum. Istilah hak asasi manusia di Indonesia, sering disejajarkan dengan istilah hak- hak kodrat, hak-hak dasar manusia. *natural rights, human rights, fundamental rights, gronrechten, mensenrechten, rechten van den mens* dan *fundamental rechten*. Menurut Philipus M Hadjon, di dalam hak (*rights*), terkandung adanya suatu tuntutan (*claim*).[23] Pengertian hak asasi manusia berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM dan UU No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Kuasa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah dan setiap orang, demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia

Perkembangan konsep hak asasi manusia ditelusuri secara historis berawal dari dunia Barat dimulai dari abad XVII sampai dengan abad XX. Pada abad XVII, hak asasi manusia berasal dari hak kodrat (*natural rights*) yang mengalir dari hukum kodrat (*natural*

[23] ***Ibid.***, h. 33-34.

law). Dua hak yang sangat ditonjolkan adalah kebebasan politik (*political freedom*) dan hak untuk ada (*rights to be*). Hal ini dipengaruhi keadaan masa sebelumnya dalam kehidupan bernegara yang absolut. Pada abad XVIII, hak kodrat dirasionalkan melalui konsep kontrak sosial dan mebuat hak tersebut menjadi sekular, rational, universal, individual demokratik dan radikal. Dua hak yang sangat ditonjolkan adalah kebebasan sipil (*civil libertis*) dan hak untuk memiliki (*rights to have*). Pada abad XIX masuk pemikiran sosialisme yang lebih memberikan penekanan pada masyarakat (*society*). Pada masa ini lahir fungsi sosial dan hak-hak individu. Dua hak yang sangat ditonjolkan adalah hak untuk berpartisipasi (*participation rights*) dan hak untuk berbuat (*rights to do*). Pada abad XX ditandai dengan usaha untuk mengkonversikan hak-hak individu yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum (*form natural human rights into positive legal rights*). Saat itu lahirlah *The Universal Declaration of Human Rights*. Hak yang meonjol pada abad ini adalah hak-hak sosial ekonomi (*sosial economic rights*) dan hak untuk mendapatkan sesuatu (*rights to receive*). Hal ini digambarkan oleh Philipus M Hadjon, dalam tabel 1 sebagai berikut [24] :

[24] ***Ibid.***, h. 41.

Tabel 1 : Perkembangan hak asasi manusia dari abad XVII - XX

Abad XVII	**Abad XVIII**	**Abad XIX**	**Abad XX**
Hak-hak asasi manusia bersumber dari hak-hak kodrat yang mengalir dari hukum kodrat	Hak-hak kodrat dirasionalkan dalam kontrak sosial	Ditambah dukungan etik dan utilitarian dan munculnya paham sosialisme	Konversi hak-hak asasi manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum (positip)
Hak-hak politik	Kebebasan sipil Individualism e kuantitatif	Hak-hak partisipasi Individualism e kualitatif	Hak-hak sosial (*sosiale grondrechten*)

Pemikiran konsep hak asasi manusia, secara umum menurut Philipus M Hadjon, dibedakan dalam tiga kelompok, berdasarkan ide/ gagasan yaitu *political and ideological thought* yaitu Barat, sosialis dan dunia ketiga. Yang dikelompokkan dalam pemikiran barat meliputi Eropa Barat, amerika Serikat, Kanada, Aistralia, New Zaeland, sebagian Amerika Latin yang dipengaruhi pemikiran Barat, dan Jepang (dari segi ekonomi). Kelompok sosialis meliputi negara sosialis di Eropa timur, Kuba, Yugoslavia. Selain itu ada kelompok dunia ketiga yang tidak mempunyai kesatuan ideologi, misalnya India dan Indonesia. [25]

[25] ***Ibid.***, h. 43.

Berkaitan dengan konsepsi hak asasi manusia di Barat disebutkan oleh Philipus M Hadjon, bahwa hak asasi manusia bersumber pada hak-hak kodrat (*natural rights/ jus naturalis*) yang mengalir dari hukum kodrat dan telah mengalami proses perkembangan yang panjang sejak abad XVII hingga abad XX. Konsep hak asasi manusia pada abad XX merupakan sintesis dari tesis abad XVIII dan antitesis abad XIX.

Tesis abad XVIII : hak asasi manusia tidaklah ditasbihkan secara ilahi (*divinely ordained*) juga tidak dipahami secara ilahi (*divinely conceived*); hak-hak itu adalah pemberian Allah sebagai konsekuensi dari manusia adalah ciptaan Allah. Hak-hak itu sifatnya kodrati (*natural*) dalam arti :

- kodratlah yang menciptakan dan mengilhami akal budi dan pendapat manusia;
- setiap orang dilahirkan dengan hak-hak tersebut;
- hak-hak itu dimiliki manusia dalam keadaan alamiah (*state of nture*) dan kemudian dibawanya dalam hidup bermasyarakat. Sebelum adanya pemerintah individu itu otonom dan berdaulat, oleh karenanya tetap berdaulat di bawah setiap pemerintah karena kedaulatan tidak dapat dipindahkan (*inalienable*) dan adanya pemerintah hanya atas persetujuan dari yang diperintah.

Antitesis abad XIX : pertama masuknya dukungan etik dan utilitarian, kedua pengaruh sosialisme yang lebih mengutamakan masyarakat atau kelompok daripada individu, bahwa keselamatan individu hanya dimungkinkan dalam keselamatan kelompok atau masyarakat.

Sintesis abad XX : pertama , abad XX menjembatani hukum kodrat dan hukum positif yaitu dengan menjadikan hak-hak kodrat sebagai hak-hak hukum posistif (*positive legal rights*); kedua mengawinkan penekanan pada individu (yang sifatnya otonom dan memiliki kebebasan) dengan penekanan (*sosialisme*) pada kelompok serta penekanan kesejahteraan sosial dan ekonomi untuk semua, mengawinkan pandangan pemerintah sebagai ancaman bagi kebebasan dengan pandangan terhadap pemerintah sebagai alat yang dibutuhkan untuk memejukan kesejahteraan bersama. Salah satu aspek dari sintesis ini adalah pandangan atas hak kebebasan dan persamaan : kalau abad XVIII lebih mengedepankan hak atas kebebasan, dan abad XIX lebih mengedepankan pada asas persamaan sehingga hak atas persamaan berada di atas hak atas kebebasan, maka bad XX menerima kedua hak tersebut (hak atas kebebasan dan persamaan) sebagai hak dasar (*basic rights*). Dalam konteks ini, abad XVII merupakan titik awal atau peletak dasar dari konsep tentang hak karena sebelumnya (abad XVI) yang mengedepan adalah kewajiban. Mengedepannya konsep kewajiban pada abad XVI karena dibutuhkan untuk membatasi kekuasaan hawa nafsu.[26]

Selanjutnya pemikiran konsep sosialis mengenai hak asasi manusia, bersumber pada ajaran Karl Marx dan Engels. Sosialisme tidak menekankan hak terhadap masyarakat, tetapi justru menekankan kewajiban pada masyarakat. Mendahulukan kemajuan ekonomi dari pada hak-hak sipil dan poliotik, mendahulukan kesejahteraan daripada kebebasan. Hak-hak asasi bukanlah bawaan kodrat manusia, tetapi hak setiap warga negara yang bersumber dari negara. Negaralah yang menetapkan apa yang menjadi hak. Bagi blok Rusia, setiap usaha dalam rangka perlindungan hak asasi

[26] ***Ibid.***, h. 37.

manusi ayang melanggar batas wilayah negara adalah intervensi. Bagi blok Amerika, yang kerangka berpikirnya bersumber dari hukum kodrat, menganggap setiap usaha dalam rangka perlindungan tehadap hak-hak asasi manusia dimanapun adalah tugas suci dan mulia. [27]

Perbandingan konsep hak asasi manusia dalam tiga kelompok yaitu berdasar konsep Barat, konsep sosialis dan konsep negara-negara dunia ketiga. Hal ini digambarkan oleh Philipus M Hadjon, dalam tabel 2 sebagai berikut :[28]

Tabel 2 : Perbandingan konsep HAM menurut konsep Barat, Sosialis dan Dunia III

Uraian	Konsep Barat	Konsep Sosialis	Konsep Dunia III
Sumber	*Natural rights*, yang mengali dari *natural law* yang telah berkembang sejak dari abad XVII hingga dewasa ini	Ajaran Karl Marx	Terbagi atas tiga kelompok : **1.** Yang dipengaruhi oleh konsep Barat **2.** Yang dipengaruhi oleh konsep sosialis **3.** Yang mempunyai konsep sendiri, misalnya : India dan Indonesia.
Isi	Menekankan hak individu dengan meletakkan kewajiban pada	Menekankan kewajiban terhadap negara	

[27] ***Ibid.***, h. 45-46.
[28] ***Ibid.***, h. 48.

	masyarakat dan negara		

Konsep hak asasi manusia di India, mendasarkan pada surat Mahatma Ghandi tentang hak asasi manusia kepada Direktur Jendral UNESCO di Paris tanggal 25 Mei 1947, yaitu : Segala hak individu yang patut memperoleh pengakuan dan dimiliki dengan sah serta mendapat perlindungan ialah yang timbul dari kewajiban atau tugas yang dilaksankan dengan baik. Hak-hak tersebut meliputi 10 macam hak yang terbagi atas 5 hak yang termasuk kategori hak-hak sosial da 5 hak yang termasuk kategori hak-hak perseorangan. Hak-hak sosial meliputi : *ahimsa (freedom from violence), asteya (freedom from wants), aparigraha (freedom from exploitation), avyabhicara (freedom from violation or dishonour), armitawa* dan *arogya (freedom from early dead and disease).* Hak-hak perorangan meliputi : *akredha (absence of intolerance), bhutadaya* atau *astreha (compassion or fellow feeling), jnana vidya (knowledge), satya* atau *sunrta (freedom of thought and conscience), pravtti* atau *abhaya* atau *dhrti (freedom from fear and frustation or de spair)*[29]

Indonesia merupakan contoh dari kelompok konsep dunia ketiga yang tidak ikut dalam perumusan *The Universal Declaration of Human Rights* tanggal 10 Desember 1948. *The Universal Declaration of Human Rights* merupakan suatu deklarasi yang tidak memiliki watak hukum. Kekuatan mengikatnya karena ada pengakuan terhadap deklarasi itu oleh sistem hukum bangsa-bangsa beradab atau mendapat kekuatan dari hukum kebiasaan setelah memeuhi dua syarat yaitu keajegan dalam kurun waktu yang lama dan adanya *opinion necesitatis.*[30] Konsep hak asasi manusia bagi bangsa Indonesia telah dirumuskan dalam Undang – Undang Dasar 1945.

[29] ***Ibid.***, h.46-47.
[30] *Ibid.*. h. 53.

Perumusannya belum diilhami oleh *The Universal Declaration of Human Rights* karena terbentuknya lebih awal. Dengan demikian rumusan HAM dalam UUD'45 merupakan pikiran-pikiran yang didasarkan kepada latar belakang tradisi budaya kehidupan masyarakat Indonesia sendiri[31] .

Perkembangan konsep hak asasi manusia di dunia internasional secara umum dibedakan dalam tiga generasi yaitu generasi I dengan penekanan hak sipil dan politik, generasi II dengan penekanan hak sosial ekonomi dan budaya serta generasi ketiga yang melahirkan hak pembangunan.

Konsepsi hak asasi manusia Hak-hak Sipil dan Politik (Generasi I)

Hak-hak bidang sipil mencakup, antara lain :

1. Hak untuk menentukan nasib sendiri
2. Hak untuk hidup
3. Hak untuk tidak dihukum mati
4. Hak untuk tidak disiksa
5. Hak untuk tidak ditahan sewenang-wenang
6. Hak atas peradilan yang adil

Hak-hak bidang politik, antara lain :

1. Hak untuk menyampaikan pendapat
2. Hak untuk berkumpul dan berserikat
3. Hak untuk mendapat persamaan perlakuan di depan hukum
4. Hak untuk memilih dan dipilih

---

[31] *Ibid.*. h. 54.

Hak-hak Sosial, Ekonomi dan Budaya (Generasi II)

Hak-hak bidang sosial dan ekonomi, antara lain :

1. Hak untuk bekerja
2. Hak untuk mendapat upah yang sama
3. Hak untuk tidak dipaksa bekerja
4. Hak untuk cuti
5. Hak atas makanan
6. Hak atas perumahan
7. Hak atas kesehatan
8. Hak atas pendidikan

Hak-hak bidang budaya, antara lain :

1. Hak untuk berpartisipasi dalam kegiatan kebudayaan
2. Hak untuk menikmati kemajuan ilmu pengetahuan
3. Hak untuk memperoleh perlindungan atas hasil karya cipta (hak cipta)

Hak Pembangunan (Generasi III)

Hak-hak bidang pembangunan, antara lain :

1. Hak untuk memperoleh lingkungan hidup yang sehat
2. Hak untuk memperoleh perumahan yang layak
3. Hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang memadai[32]

[32] http://www.komnasham.go.id.

Berbeda dengan pendapat Jimly Asshiddiqie yang membedakan perkembangan konsep hak asasi manusia dalam lima generasi. Jimly Asshiddiqie menyebut Generasi I dan II sebagai generasi II, sedangkan generasi I mulai ditandatanganinya Piagam PBB sampai dengan tahun 1966.

Generasi Pertama, dimulai dari persitiwa penandatanganan naskah *Universal Declaration of Human* oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1948 setelah sebelumnya ide-ide perlindungan hak asasi manusia itu tercantum dalam naskah-naskah bersejarah di beberapa negara, seperti di Inggris dengan *Magna Charta* dan *Bill of Rights*, di Amerika Serikat dengan *Declaration of Independence*, dan di Perancis dengan *Declaration of Rights of Man and of the Citizens*. Dalam konsepsi generasi pertama ini elemen dasar konsepsi hak asasi manusia itu mencakup soal prinsip integritas manusia, kebutuhan dasar manusia, dan prinsip kebebasan sipil dan politik.

Generasi Kedua, dimulai dari persitiwa penandatanganan *International Couvenant on Civil and Political Rights* dan *International Couvenant on Economic, Sosial and Cultural Rights* (Ditetapkan melalui Resolusi Majelis Umum 2200 A (III) tertanggal 16 Desember 1966)

Generasi Ketiga, tahun 1986, muncul konsepsi baru hak asasi manusia yaitu mencakup pengertian mengenai hak untuk pembangunan atau *rights to development*. Hak atas atau untuk pembangunan ini mencakup persamaan hak atau kesempatan untuk maju yang berlaku bagi segala bangsa, dan termasuk hak setiap orang yang hidup sebagai bagian dari kehidupan bangsa tersebut. Hak untuk atau atas pembangunan ini antara lain

meliputi hak untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan, dan hak untuk menikmati hasil-hasil pembangunan tersebut, menikmati hasil-hasil dari perkembangan ekonomi, sosial dan kebudayaan, pendidikan, kesehatan, distribusi pendapatan, kesempatan kerja, dan lain-lain sebagainya.

Generasi I, II, dan III pada pokoknya mempunyai karakteristik dalam konteks hubungan kekuasaan yang bersifat vertikal, antara rakyat dan pemerintahan dalam suatu negara. Setiap pelanggaran selalu melibatkan peran pemerintah yang biasa dikategorikan sebagai *crime by government* yang termasuk ke dalam pengertian *political crime* (kejahatan politik) sebagai lawan dari pengertian *crime against government* (kejahatan terhadap kekuasaan resmi). Sasaran perjuangan hak asasi manusia adalah kekuasaan represif negara terhadap rakyatnya.

Generasi Keempat, mempunyai sifat hubungan kekuasaan dalam konsepsi yang bersifat horizontal. Hal ini dipengaruhi adanya fenomena :

Pertama, fenomena konglomerasi berbagai perusahaan berskala besar dalam suatu negara yang kemudian berkembang menjadi *Multi National Corporations (MNC's)* atau disebut juga *Trans-National Corporations (TNC's)* dimana-mana di dunia. Hubungan kekuasaan yang dipersoalkan dalam hal ini adalah antara produsen dan konsumen.

Kedua, memunculkan fenomena *Nations without State*, seperti bangsa Kurdi yang tersebar di berbagai negara Turki dan Irak; bangsa Cina Nasionalis yang tersebar dalam jumlah yang sangat besar di hampir semua negara di dunia; bangsa Persia (Iran), Irak, dan Bosnia.

Ketiga, fenomena berkembangnya suatu lapisan sosial tertentu dalam setiap masyarakat di negara-negara yang terlibat aktif dalam pergaulan internasional, yaitu kelompok orang yang dapat disebut sebagai *global citizens*, dikalangan diplomat dan pekerja atau pengusaha asing. Sebagai contoh, di setiap negara, terdapat apa yang disebut dengan *diplomatic shop* yang bebas pajak, yang secara khusus melayani kebutuhan para diplomat untuk berbelanja.

Keempat, fenomena berkembangnya *corporate federalism* sebagai sistem yang mengatur prinsip representasi politik atas dasar pertimbangan-pertimbangan ras tertentu ataupun pengelompokan kultural penduduk. Pembagian kelompok *English speaking community* dan *French speaking community* di Kanada, kelompok *Dutch speaking community* dan *German speaking community* di Belgia, dan prinsip representasi politik suku-suku tertentu dalam kamar parlemen di Austria, dapat disebut sebagai *corporate federalism* dalam arti luas. Kelompok-kelompok etnis dan kultural tersebut diperlakukan sebagai suatu entitas hukum tersendiri yang mempunyai hak politik yang bersifat otonom dan karena itu berhak atas representasi yang demokratis dalam institusi parlemen.

Generasi kelima dengan ciri pokok yang terletak dalam pemahaman mengenai struktur hubungan kekuasaan yang bersifat horizontal antara produsen yang memiliki segala potensi dan peluang untuk melakukan tindakan-tindakan sewenang-wenang terhadap pihak konsumen yang mungkin diperlakukan sewenang-wenang dan tidak adil.[33]

---

[33] http://www.jimly.com/makalah/namafile/2/ Demokrasi dan hak asasi manusia.doc.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pembagian perkembangan konsepsi HAM berbeda diantara ahli hukum, tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 : Pembagian perkembangan konsepsi HAM menurut ahli hukum.

Kriteria / Ahli Hukum	**Secara Umum**	**Philipus M Hadjon**	**Jimly Asshiddiqie**
Muatan hak	Generasi I : Hak sipil dan politik Generasi II : Hak Sosial, ekonomi dan budaya Generasi III : Hak pembangunan	Abad XVII : • HAM bersumber dari hak-hak kodrat yang mengalir dari hukum kodrat • Hak-hak politik Abad XVIII : • Hak-hak kodrat dirasionalkan dalam kontrak sosial Kebebasan sipil • Individualisme kuantitatif Abad XIX : • Ditambah	Generasi I : *The Universal Declaration of Human* Generasi II : *International Couvenant on Civil and Political Rights* dan *International Couvenant on Economic, Sosial and Cultural Rights* Generasi III : Munculnya hak pembangunan Generasi IV : hubungan

		dukungan etik dan utilitarian dan munculnya paham sosialisme • Hak-hak partisipasi Individualisme kualitatif Abad XX : • Konversi hak-hak asasi manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum (positip) • Hak-hak sosial (*sosiale grondrechten*)	kekuasaan dalam konsepsi yang bersifat horizontal Generasi V : Hak konsumen atas produsen
Ideologi Politik		Konsep Barat : • Sumber: *Natural rights,* yang menggali dari *natural law* yang telah berkembang sejak dari abad XVII hingga dewasa ini	

		• Isi : Menekankan hak individu dengan meletakkan kewajiban pada masyarakat dan negara Konsep Sosialis : • Sumber: Ajaran Karl Marx • Isi : Menekankan kewajiban terhadap negara Konsep Dunia III: • Yang dipengaruhi oleh konsep Barat • Yang dipengaruhi oleh konsep sosialis • Yang mempunyai konsep sendiri, misalnya : India dan indonesia.
Sifat		Generasi HAM

hubungan kekuasaan			I : Sifat : vertikal antara negara dengan rakyat Macam : • Generasi I : Hak sipil dan politik • Generasi II : Hak Sosial, ekonomi dan budaya • Generasi III : Hak pembang unan Generasi HAM II : • Generasi IV Sifat : horisontal antar sesama manusia Munculnya fenomena : • konglo-merasi

			• *Nations without State* • *global citizens* • *corporate federalism* • Generasi V Sifat : horisontal antar sesama manusia Munculnya fenomena Perlindungan konsu men

Pengaturan hak asasi manusia secara pokok diatur dalam Piagam PBB yang selanjutnya dijabarkan dalam Kovenan Hak Sipil dan Politik dan Kovenan sosial, ekonomi dan budaya. *The Universal Declaration of Human Rights* (selanjutnya disingkat dengan Piagam PBB) Ditetapkan oleh Majelis Umum dalam Resolusi 217 A (III) tertanggal 10 Desember 1948. Piagam PBB berisi 30 Pasal. *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan internasional tentang hak sipil dan politik) ditetapkan dan dinyatakan terbuka untuk ditandatangani, diratifikasi dan disetujui oleh resolusi Majelis Umum 2200 A (XXI) pada 16 Desember 1966. Kovenan itifikasi Ini diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang RI No. 12. Tahun 2005 tentang pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan internasional tentang hak sipil dan

politik) LN Tahun 2005 No. LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4558. Kovenan internasional tentang hak sipil dan politik berisi 52 Pasal. *International Covenant on Sosial, economic and cultural Rights* (Kovenan internasional tentang hak sosial, ekonomi dan budaya) ditetapkan dan dinyatakan terbuka untuk ditandatangani, diratifikasi dan disetujui oleh resolusi Majelis Umum 2200 A (XXI) pada 16 Desember 1966. Kovenan itifikasi Ini diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang RI No. 11. Tahun 2005 tentang pengesahan *International Covenant on Sosial, economic and cultural Rights* (Kovenan internasional tentang hak sosial, ekonomi dan budaya) LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4557. Kovenan internasional tentang hak sipil dan politik berisi 31 Pasal. Adapun peletakan Pasal dalam masing-masing aturan hukum, dapat dilihat dalam tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4 : Peletakan prinsip- prinsip HAM di dalam Piagam PBB, Konvenan Hak Sipil dan Politik dan Kovenan Hak sosial, ekonomi dan budaya.

No	Macam hak	Piagam PBB (Pasal)	Kovenan Hak Sipil dan Politik (Pasal)	Kovenan Hak Sosial, ekonomi dan budaya (Pasal)
1	Non diskriminasi	2	20,27	
2	hak atas kehidupan, kemerdekaan dan keamanan pribadi	3	6, 9	
3	kebebasan dari perbudakan dan perhambaan	4	8	

4	kebebasan dari penyiksaan dan perlakuan atau hukuman yang keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat	5	7	
5	hak untuk diakui sebagai pribadi di depan hukum di manapun	6,7	16, 26	
6	hak untuk mendapatkan upaya pemulihan yang efektif melalui peradilan	8	9	
7	kebebasan dari penangkapan, penahanan atau pengasingan sewenang-wenang	9	9, 10	
8	hak untuk mendapatkan pemeriksaan yang adil dan peradilan yang terbuka oleh pengadilan yang independen dan tidak berpihak	10	14	
9	hak untuk dianggap tidak	11	15	

	bersalah sampai dibuktikan kesalahannya			
10	kebebasan dari intervensi yang sewenang-wenang atas kebebasan pribadi, keluarga, rumah atau surat menyurat	12	17	
11	kebebasan untuk bergerak dan bertempat tinggal;	13	12	
12	hak atas suaka	14	13	
13	hak atas kewarganegaraan	15	13, 24	
14	hak untuk menikah dan mendirikan keluarga	16	23, 24	
15	hak untuk memiliki harta benda	17	11	
16	kebebasan untuk berpikir, berkeyakinan dan beragama	18	18	
17	kebebasan berpendapat dan menyatakan pendapat	19	19	
18	hak untuk berkumpul dan	20	21, 22	**8**

	berserikat secara damai			
19	hak untuk ikut serta dalam pemerintahan negaranya dan mendapatkan akses yang sama ke pelayanan publik di negaranya	21	25	
20	hak atas jaminan sosial;	22		**9, 10**
21	hak untuk bekerja;	23		**6**
22	hak untuk mendapatkan pendapatan yang sama untuk pekerjaan yang sama;	23		**7**
23	hak untuk beristirahat dan bertamasya;	24		**10**
24	hak atas standar kehidupan yang memadai untuk kesehatan dan kehidupan;	25		**11, 12**
25	hak atas pendidikan;	26		**13, 14**
26	**hak untuk berpartisipasi**	**27**		**15**

	dalam kehidupan budaya suatu masyarakat			

Piagam PBB ditetapkan oleh Majelis Umum dalam Resolusi 217 A (III) tertanggal 10 Desember 1948. Berlakunya Piagam PBB bagi negara-negara di dunia berdasarkan pada hukum kebiasaan setelah memenuhi dua syarat yaitu keajegan dalam kurun waktu yang lama dan adanya *opinion necesitatis*. Indonesia mempunyai konsep hak asasi manusia sendiri, yang dirumuskan dalam UUD 1945. Perumusan hak asasi manusia dalam UUD 1945, belum diilhami oleh Piagam PBB, tetapi hal ini bukan berarti Indonesia tidak mengakui hak asasi manusia dalam Piagam PBB.

Perbedaan pandangan konsep Barat dengan konsep Sosialis dalam melihat hak asasi manusia berpengaruh pada sikap dunia melihat pelaksanaan hak asasi manusia di Indonesia. Seolah-olah di Indonesia tidak menghargai dan tidak mempunyai konsep hak asasi manusia. Hal ini merupakan salah satu faktor terjadinya amandemen UUD 1945.

Amandemen UUD 1945 memaksakan untuk dimasukkannya rumusan hak asasi manusia dari Piagam PBB. Pengaturan hak asasi manusia di dalam Piagam PBB apabila disejajarkan dengan UUD 1945, UU No. 39 Tahun 1999, UU No. 11 Tahun 2005, UU No. 12 Tahun 2005 dapat dilihat dalam tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5 : Prinsip-prinsip HAM dalam kerangka hukum nasional

No	Macam hak	Piagam PBB (Pasal)	UUD 1945 (Pasal)	UU No. 39 Tahun 1999 (Pasal)	UU No. 12 Tahun 2005 (Pasal)	UU No. 11 Tahun 2005 (Pasal)
1	Non diskriminasi	2	28 H (2) ; 28 I (2)	45 ; 51	20,27	
2	hak atas kehidupan, kemerdekaan dan keamanan pribadi	3	28 A	9 ; 30 ; 63	6, 9	
3	kebebasan dari perbudakan dan perhambaan	4	28 I (1)	20 ; 64 ; 65	8	
4	kebebasan dari penyiksaan dan perlakuan atau hukuman yang keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat	5	28 G (2)	32 ; 58 ; 66	7	
5	hak untuk diakui sebagai pribadi di depan hukum di manapun	6,7	28 D (1) ; 28 I (1)	17 ; 21 ; 46 ; 50	16, 26	
6	hak untuk mendapatkan	8	28 D (1)	66	9	

	upaya pemulihan yang efektif melalui peradilan					
7	kebebasan dari penangkapan, penahan an atau pengasingan sewenang-wenang	9	28 G (1)	18	9, 10	
8	hak untuk mendapatkan pemeriksaan yang adil dan peradilan yang terbuka oleh pengadilan yang independen dan tidak berpihak	10	28 D (1)	18	14	
9	hak untuk dianggap tidak bersalah sampai dibuktikankesalahannya	11	28 D (1)	18	15	
10	kebebasan dari interven si yang sewenang-we-nang atas kebebasan pribadi, keluarga,rumah atau surat menyurat	12	28 H (4)	19 ; 31 ; 32	17	
11	kebebasan	13	28 E (1)	27	12	

	untuk bergerak dan bertempat tinggal;					
12	hak atas suaka	14	28 G (2)	28	13	
13	hak atas kewarganegaraan	15	28 D (4)	26 ; 47 ; 53	13, 24	
14	hak untuk menikah dan mendirikan keluarga	16	28 B (1) ; 28 B (2)	10 ; 52 ; 56 ; 59	23, 24	
15	hak untuk memiliki harta benda	17	28 G (1)	29 ; 36 ; 37	11	
16	kebebasan untuk berpikir, berkeyakinan dan beragama	18	28 E (1) ; 28 E (2)	22; 55	18	
17	kebebasan berpendapat & menyatakan pendapat	19	28 E (3)	23 ; 25	19	
18	hak untuk berkumpul dan berserikat secara damai	20	28 E (3)	15 ; 24 ; 39	21, 22	**8**
19	hak untuk ikut serta dalam pemerintahan negaranya dan menda patkan akses yang sama ke pelayanan publik di	21	28 D (3) ; 28 F	14 ; 43 ; 44	25	

	negaranya					
20	hak atas jaminan sosial;	22	28 H (3)	41; 42 ; 54 ; 62		**9, 10**
21	hak untuk bekerja;	23	28 D (2) ; 28 E (1)	38		**6**
22	hak untuk mendapatkan pendapatan yang sama untuk pekerjaan yang sama;	23	28 H (2)	49		**7**
23	hak untuk beristirahat dan bertamasya;	24	28 C (1) ; 28 H (1)	61		**10**
24	hak atas standar kehi dupan yang memadai untuk kesehatan dan kehidupan;	25	28 C (1) ; 28 H (1)	11 ; 35 ; 40 ; 57 ; 62		**11, 12**
25	hak atas pendidikan;	26	28 C (1)	12 ; 13 16 ; 48 ; 60		**13, 14**
26	**hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya suatu masyarakat**	**27**	**28 C (2) ; 28 I (3)**	**11 - 16**		**15**

2. Hak untuk bekerja

Diantara macam hak asasi yang sangat menonjol harus dimilik oleh setiap buruh adalah hak untuk bekerja yang menjadi bagian dari hak sosial, ekonomi dan budaya. Bekerja merupakan cara yang digunakan buruh untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Hak untuk bekerja diatur dalam Pasal 23 Piagam PBB, jo Pasal 28 D (2) UUD 1945 jo Pasal 28 E (1)UUD 1945, jo Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999, jo Pasal 6 UU No. 11 Tahun 2005. yaitu :

Pasal 23 Piagam PBB,

(1) *Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment*. (Setiap orang berhak atas pekerjaan, untuk memilih pekerjaan dengan bebas,atas kondisi pekerjaan yang adil dan menyenangkan,dan atas perlindungan terhadap pengangguran).

(2) *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.*(Setiap orang berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, tanpa diskriminasi.)

(3) *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of sosial protection.* (Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan memadai, yang bisa menjamin penghidupan yang layak bagi dirinya maupun keluarganya sesuai dengan martabat manusia, dan apabila perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya)

(4) *Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests*. (Setiap orang berhak mendirikan dan bergabung dengan serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya).

Pasal 28 D (2) UUD 1945, Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28 E (1)UUD 1945, Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali

Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999

(1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan,berhak atas pekerjaan yang layak.

(2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

(3) 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.

(4) 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 kehidupan keluarganya.

Pasal 6 UU No. 11 Tahun 2005

1. Negara-negara Pihak Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini.

2. Langkah-langkah yang diambil oleh suatu Negara Pihak Kovenan ini untuk mencapai perwujudan hak ini sepenuhnya meliputi juga program pelatihan, bimbingan teknik dan kejuruan, kebijakan, dan tehnik-tehnik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial, dan budaya yang mantap, serta pekerjaan yang penuh dan produktif, dengan syarat-syarat yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi dasar bagi perseorangan.

Pekerjaan yang dipilih secara bebas tetap menjadi bagian hakiki manusia. Bagi banyak orang, baik pekerja di sektor formal ataupun informal, pekerjaan merupakan sumber utama pendapatan bagi penghidupan, kelangsungan hidup, dan kehidupannya. Hak untuk bekerja adalah hal yang sangat dasar bagi pemenuhan sejumlah hak penghidupan sekadarnya dan mata pencaharian, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan lain-lain. Di samping itu status pekerjaan seseorang amat mempengaruhi pemenuhan hak lain yang berhubungan dengan kesehatan dan pendidikan. Hak untuk bekerja semakin penting saat Pemerintah-pemerintah di seluruh dunia semakin mengurangi kewajiban penyediaan pelayanan kebutuhan-kebutuhan dasar dengan menyerahkan semua itu pada kekuatan pasar dan pihak swasta. Hak atas pekerjaan sangat penting untuk memberi jaminan terhadap martabat dan harga diri para pemilik hak. Pasal 6 mewajibkan Negara-negara Pihak agar tidak

lagi menganjurkan atau memperbolehkan kerja paksa. Hak ini meliputi baik hak untuk mendapatkan pekerjaan maupun hak untuk tidak kehilangan pekerjaan secara tidak adil. Walaupun pengangguran tetap terjadi di semua Negara Pihak, Negara-negara ini harus menerapkan prinsip-prinsip dasar non diskriminasi untuk menjamin perwujudan sepenuhnya hak untuk bekerja.[34]

Hak untuk bekerja dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 7 - Pasal 15 UU No. 11 Tahun 2005, yang meliputi :

1. Hak Atas Kondisi Kerja Yang Adil dan Menguntungkan
2. Hak Membentuk dan Bergabung dengan Serikat Pekerja
3. Hak atas Jaminan Sosial dan Asuransi Sosial
4. Perlindungan dan Bantuan untuk Keluarga
5. Hak atas Standar Hidup yang Layak
6. Hak atas Standar Tertinggi Kesehatan Jasmani dan Mental
7. Hak atas Pendidikan
8. Hak atas Kebudayaan dan atas Manfaat Kemajuan Ilmu Pengetahuan

Pengaturan hak untuk bekerja di dalam UU No. 39 Tahun 1999 terdapat pada Pasal 36 – Pasal 42 tentang hak atas kesejahteraan. Pada saat UU No. 39 Tahun 1999 disahkan Indonesia belum meratifikasi Kovenan hak sipil dan politik serta kovenan hak social, ekonomi dan budaya. Meskipun belum meratifikasi tetapi materi kedua kovenan itu menjadi dasar pemikiran pembuat UU No. 39 Tahun 1999. Hak atas kesejahteraan itu meliputi :

[34] http://komnasham.go.id/ Lembar fakta Ham, edisi 3,.h. 231.

1. hak untuk mempunyai milik (yang dibatasi fungsi social dengan pemberian ganti rugi)
2. hak atas pekerjaan yang layak (berdaasrkan keadilan dan prinsip non diskriminasi).
3. hak atas pekerjaan yang layak
4. hak berserikat
5. hak atas jaminan social
6. hak atas pendidikan

Kesemua hak itu harus secara keseluruhan melekat pada setiap orang yang bekerja dalam rangka mencapai kesejahteraannya. Dalam hal ini adalah setiap buruh. Istilah buruh saat ini digantikan dengan istilah pekerja dengan maksud lebih menghargai dalam kaitannya dengan martabat manusia. Sayangnya batasan pengertian pekerja di dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang menggantikan istilah buruh, justru menghilangkan hak asasinya untuk bekerja. Buruh adalah orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Buruh sering disebut dengan istilah pekerja. Definisi pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan (LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Terdapat perbedaan penafsiran mengenai batasan pengertian pekerja, apabila ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 15 jo Pasal 1 angka 5 jo Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 dibandingkan dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003.

Batasan pengertian pekerja, apabila mendasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 15 jo Pasal 1 angka 5 jo Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003, sangat sempit dan terbatas. Hanya meliputi orang yang bekerja pada pengusaha saja, bukan

pada pemberi kerja. Pengertian pemberi kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian pemberi kerja lebih luas dari pada pengusaha, demikian juga pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja. Berkaitan dengan perbedaan penafsiran batasan tentang arti pekerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan (LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279) seharusnya makna pekerja diartikan sebagai tenaga kerja yang mencakup pekerja informal juga, yang berhak pula atas jaminan hak asasi manusia.

Hubungan kerja yang dilakukan oleh buruh dan majikan pada umumnya bersifat hubungan diperatas. Kedudukan buruh di dalam hubungan kerja, ditinjau dari segi sosial ekonomis adalah lebih rendah dari majikan, untuk itu buruh memerlukan wadah untuk mencapai titik kesedarajatan dengan majikan. Untuk hal ini hak sipil dan politik yang sangat menonjol dibutuhkan oleh setiap buruh adalah hak untuk berkumpul dan berserikat secara damai. Tujuannya untuk menyeimbangkan posisi buruh yang lemah. Dengan menggunakan hak berserikatnya yang merupakan hak kolektif, buruh dapat memperjuangkan hak- hak buruh yang terlanggar. Buruh terutama yang *unskill labour* kurang mempunyai posisi tawar dalam proses pembuatan klausula-klausula perjanjian kerja. Diantaranya dengan mengadakan perundingan untuk mencapai kesepakatan berkaitan dengan hak-kewajiban dan syarat-

syarat kerja. Bentuk kesepakatan itu di Indonesia dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terdapat di dalam UU No. 13 Tahun 2003, dibedakan antara hak tenaga kerja dengan hak pekerja/ buruh. Yang menjadi hak tenaga kerja yaitu :

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 1[18])
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
4. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).

Yang menjadi hak pekerja meliputi :

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
2. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan

yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86).

3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
4. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1)).
5. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1)).
6. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. (Pasal 137).

3. Permasalahan buruh

Selama hubungan kerja atau hubungan industrial berlangsung, banyak permasalahan yang muncul. Permasalahan perburuhan di Indonesia sangat kompleks. Kurangnya perlindungan hukum tampak hampir di semua bidang perburuhan. Lemahnya perlindungan hukum bagi buruh kontrak karena hampir tidak pernah ada yang di daftarkan ke Departemen Tenaga Kerja[35]. Adanya kebohongan pada alasan pemutusan hubungan kerja[36]. Belum adanya batasan tentang norma pelanggaran[37]. Pada syarat PHK karena buruh melakukan kesalahan besar masih bersifat

---

[35] Asri Wijayanti, Tinjauan Yuridis tentang Kontrak Kerja, laporan penelitian, 2003, hal. 15

[36] Asri Wijayanti, "Perlindungan hukum bagi buruh yang di PHK di perusahaan swasta", Prespektif Hukum.2002 Vol.2, No.2, hal. 12.

[37] Asri Wijayanti, "Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan pelanggaran" . Dinamika Hukum2004 TH X No. 21. hal. 109.

alternatif, yang seharusnya kumulatif.[38] Kesalahan menafsirkan besarnya pesangon pada PHK karena adanya perubahan[39]. Bagi TKI, perjanjian kerjanya belum dapat menjamin perlindungan hukum. Kendala terbesar perlindungan TKI pada saat penempatan karena tunduk pada kedaulatan territorial Negara penempatan [40]. Terlebih munculnya celah penyalahgunaan PJTKI dengan adanya system kendali alokasi[41] . Hukum Perburuhan kita masih belum menyentuh buruh informal, misalnya bagi pekerja perempuan yang menggunakan sistim putting out[42]. Sebagai tujuan buruh bekerja yaitu upah, masih sangat belum terlindungi, misalnya majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.[43]

31

Banyak terjadi unjuk rasa atau pemogokan pada dasarnya terjadi karena adanya ganjalan atau ketidakharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Adanya tuntutan yang diajukan pekerja, yang tidak ditanggapi atau tidak dapat dipenuhi oleh pengusaha, seringkali menimbulkan gejolak dan konflik yang diikuti

---

[38] Asri Wijayanti, "Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat", Legality2005 Vol. 13 No. 1.hal. 108.

[39] Asri Wijayanti, "Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena adanya perubahan di perusahaan", Dialektika2005 Vol 4. No. 1, hal. 73.

[40] Asri Wijayanti, "Perlindungan hukum bagi TKI berdasarkan Kepmenaker No. Kep. 104-A/Men/2002", Dialektika2003 Vol 2. No. 1, hal. 69.

[41] Asri Wijayanti, "Kendali alokasi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia", 2004, Yustika Vol. 7 No. 1., hal. 70

[42] Asri Wijayanti, "Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dengan system Putting-Out", 2005, Prespektif Hukum Vol. 4 No. 2., hal.128

[43] Asri Wijayanti, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia(Analisis Pasca Reformasi), Buku Teks, 2007, hal. 113.

unjuk rasa dan pemogokan. Menurut Indra Ibrahim dalam makalah "Pengatasan Unjuk Rasa di Industri Tekstil" tuntutan para pengunjuk rasa dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu tuntutan normatif dan tuntutan non normatif[44], seperti dalam tabel 6 dan 7 di bawah ini.

Tabel 6 : Tuntutan Normatif

No.	Tuntutan	Jumlah Kasus	Prosentase
1.	UMR	40	21.98
2.	Hak cuti	34	18.68
3.	Jamsostek	25	13.74
4.	PHK	24	13.19
5.	Hak lembur	18	9.89
6.	Serikat Pekerja	13	7.14
7.	Hak THR	12	6.59
8.	Uang jasa	6	3.30
9.	KKB	5	2.75
10.	Pelaksanaan pesangon	5	2.75
	Total	182	100.00

[44] Aksi Unjuk Rasa dan Dilema Perburuhan Kita, http://www.epsikologi.com/epsi/_industri_detail.asp?id=315, diup date 13 April 2008

Tabel 7 : Tuntutan Non Normatif

No.	Tuntutan	Jumlah Kasus	Prosentase
1.	Kenaikan Upah /THR	89	23.67
2.	Menu / Uang makan	53	14.10
3.	Transport	33	8.78
4.	Insentif / Kesejahteraan	32	8.51
5.	Solidaritas	23	6.12
6.	Bonus	18	4.79
7.	Tunjangan Sembako	17	4.52
8.	Intimidasi / Skorsing	16	4.26
9.	Kontrak Kerja	16	4.26
10.	Manager SDM mundur	14	3.72
11.	Pesangon	10	2.66
12.	Catering	9	2.39
13.	Pakaian kerja	9	2.39
14.	Premi Kehadiran	8	2.13
15.	Kerja kembali	7	1.86
16.	Uang shift	7	1.86
17.	Sarana ibadah	6	1.60
18.	Pengangkatan	4	1.06
19.	Surat sakit	3	0.8
20.	Slip gaji	2	0.53
	Total	376	100.00

Simpulan

Buruh atau pekerja adalah pihak yang secara sosial ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan dengan pemberi kerja, sehingga perlu mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum pada dasarnya mempunyai dua prinsip yaitu asa negara hukum dan pengakuan terhadak hak asasi manusia.

Bekerja adalah bagian dari hak asasi manusia yang sudah seharusnya mendapatkan perlindungan hukum. Secara universal terhadap pengaturan mengenai hak bekerja di dalam Piagam PBB dan *International Covenant on Sosial, economic and cultural Rights* (Kovenan internasional tentang hak sosial, ekonomi dan budaya) telah diratifikasi dalam UU No. 11 Tahun 2005, LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4557. Dalam kerangka hukum nasional hak bekerja diatur dalam UU No 39 Tahun 1999 jo UU No. 13 Tahun 2003. Pengaturan hak bekerja implementasinya tertuang dalam Perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja. Sayangnya di dalam praktek masih sering dijumpai adanya hak-hak buruh yang hilang.

Daftar Pustaka

Asikin Zainal, et.al., ***Dasar-Dasar Hukum Perburuhan***, , Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993

Berita Resmi Statistik No. 75/12/Th. XII, 1 Desember 2009

Bruggink JJ. H. alih bahasa Arief Sidarta, ***Refleksi tentang hukum***, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996.

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/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

------, ***Ide negara hukum dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia,*** makalah tt.

-------, ***Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia (suatu studi tentang Prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum dan pembentukan peradilan administrasi)***, Peradaban, 2007.

------- dan Tatiek Sri Djatmiati, ***Argumentasi Hukum,*** UGM Press, Yogyakarta, 2005.

Hasil TOT tim ILO Project dengan Direksi PT Gudang Garam Februari 2002.

HP Rajagukguk, ***Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (co-determination)***, makalah, 2000.

http:/www.komnasham.go.id.

http://www.jimly.com/makalah/namafile/2/ Demokrasi dan hak asasi manusia.doc.

http://komnasham.go.id/ Lembar fakta Ham, edisi 3.

http://www.epsikologi.com/epsi/ industri_detail.asp?id=315, diup date 13 April 2008

Indiarso dan Mj Saptenno, ***Hukum perburuhan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja,*** Karunia, Surabaya, 1996.

Stiglitz Joseph. E, ***Making globalization work (Menyiasati globalisasi menuju dunia yang lebih adil)***, Mizan, Jakarta, 2007.

Soetandyo Wignjosoebroto, ***Dari hukum kolonial ke hukum nasional dinamika sosial politik dalam perkembangan hukum di Indonesia.***, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. Ke-2, 1995.

Soepomo Iman, 1985, ***Pengantar Hukum Perburuhan,*** Djambatan, Jakarta.

Tjandra Surya, dkk, ***Advokasi pengupahan di daerah (Strategi serikat buruh di era otonomi daerah).,*** TURC, Jakarta, 2007.

Uwiyono Aloysius, ***Hak mogok di Indonesia,*** Disertasi, Progarm Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001.

------, "Problematika Hukum Perburuhan di Indonesia dan Solusinya", dalam ***Masalah-masalah Hukum ekonomi Kontemporer***, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi, 2006.

Wijayanti Asri, Tinjauan Yuridis tentang Kontrak Kerja, laporan penelitian, 2003.

-------, "Perlindungan hukum bagi buruh yang di PHK di perusahaan swasta", Prespektif Hukum.2002 Vol.2, No.2.

-------, "Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan pelanggaran" . Dinamika Hukum2004 TH X No. 21.

-------, "Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat", Legality2005 Vol. 13 No. 1.

-------,"Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena adanya perubahan di perusahaan", Dialektika2005 Vol 4. No.1

-------, "Perlindungan hukum bagi TKI berdasarkan Kepmenaker No. Kep. 104-A/Men/2002", Dialektika2003 Vol 2. No. 1.

-------, "Kendali alokasi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia", 2004, Yustika Vol. 7 No. 1.

-------, "Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dengan system Putting-Out", 2005, Prespektif Hukum Vol. 4 No. 2.

-------, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia(Analisis Pasca Reformasi), Buku Teks, 2007.

Undang- Undang Dasar 1945

Undang- Undang RI No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan (LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279)

Undang-Undang RI No. 12. Tahun 2005 tentang pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan internasional tentang hak sipil dan politik) LN Tahun 2005 No. LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4558.

Undang-Undang RI No. 11. Tahun 2005 tentang pengesahan *International Covenant on Sosial, economic and cultural Rights* (Kovenan internasional tentang hak sosial, ekonomi dan budaya) LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4557.

The Universal Declaration of Human Rights

Bab II

Riwayat Hubungan Kerja

Riwayat perjanjian kerja yang terjadi di Indonesia selalu berkaitan dengan politik hukum yang diberlakukan oleh penguasa saat itu. Dalam bab ini akan dibagi pembahasan menjadi tiga masa, yaitu :

1. Masa sebelum Proklamasi 17-Agustus-1945, meliputi masa perbudakan, masa penjajahan Hindia Belanda, dan masa Pendudukan Jepang.
2. Masa setelah Proklamasi 17-Agustus-1945, meliputi masa pemerintahan Soekarno dan masa pemerintahan Soeharto.
3. Masa reformasi sampai dengan sekarang ini, meliputi masa pemerintahan BJ Habibie, Abdurrahman Wahid, Megawati, dan Susilo Bambang Yudoyono.

1. Sebelum Proklamasi Kemerdekaan

Riwayat hubungan kerja yang terjadi di Indonesia sebelum Proklamasi Kemerdekaan pada umumnya dibagi menjadi tiga masa yaitu masa sebelum bangsa Hindia Belanda datang ke Indonesia (dibeberapa literatur disebut sebagai masa perbudakan), masa penjajahan Hindia Belanda, dan masa Pendudukan Jepang.

1.1. Masa sebelum Hindia Belanda

Pada masa sebelum bangsa Hindia Belanda datang ke Indonesia, keadaan Indonesia dapat dikatakan lebih baik daripada di negara lain karena telah hidup hukum adat. Pada masa ini, budak adalah 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 Baree 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 (*pandelingschap)* dan peruluran *(horigheid* ,

perkhorigheid)[45] adalah sebagai berikut lembaga perhambaan (*pandelingschap*). Lembaga ini terjadi apabila ada hubungan pinjam meminjam uang atau apabila terjadi perjanjian hutang piutang. Orang yang berutang sampai saat jatuh tempo pelunasan belum bisa membayar hutangnya. Pada saat itu pula orang yang berhutang (*debitur*) menyerahkan dirinya atau menyerahkan orang lain kepada orang si kreditur, sebagai jaminan dan dianggap sebatas bunga dari hutang. Selanjutnya orang yang diserahkan diharuskan untuk bekerja kepada orang yang memberi hutang sampai batas waktu si debitur dapat melunasi hutangnya. Penyerahan diri atau orang lain itu dimaksudkan untuk membayar bunga dari hutng itu. Bukan untuk membayar hutangnya. 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 di bunuh atau di angkut ke luar negeri sebagai budak. Yang sempat melarikan diri ada yang menjadi bajak laut. Selanjutnya tanah- tanh yang masih kosong itu diberikan atau di bagi- bagikan kepada bekas pegawai Kompeni atau orang lain. Orang yang diberi kebun itu dinamakan *perk* (= *ulur*). Kepemilikan itu 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 maka ia akan kehilangan hak atas kebun itu. Wajib tanam ini kemudian menjadi bagian dari *cultuurstelsel* dan berlangsung hingga tahun 1863.

2. Masa pemerintahan Hindia Belanda

[45] Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta h. 14-15.

Kedatangan bangsa Hindia Belanda ke Indonesia pada awalnya tidaklah bertujuan untuk menjajah, melainkan untuk melakukan usaha dagang rempah-rempah. Mengingat harga rempah-rempah sangat mahal dipasaraan dunia maka mendorong bangsa Hindia Belanda untuk memperluas usaha dagangnya dengan menanam sendiri rempah – rempah di bumi Indonesia.

Pada masa pemerintahan Hindia Belanda, sebenarnya tidak untuk seluruh 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 *The Java Benevolent institution* yang bertujuan menghapus perbudakan. Cita –cita itu belum sampai terlaksana karena kemudian Inggris ditarik mundur.

Pekerjaan rodi atau kerja paksa dilakukan oleh Hindia Belanda mengingat untuk melancarkan usahanya dalam mengeruk keuntungan dari rempah-rempah dan perkebunan. Untuk kepentingan politik imperialismenya, pembangunan sarana 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 gubernemen dan pegawai), rodi perorangan (untuk kepentingan kepala atau pembesar Indonesia) dan rodi desa(untuk kepentingan desa).[46] Rodi untuk para pembesar dan gubernemen (disebut *pancen*) sangat memberatkan rakyat karena penetapannya diserahkan kepada mereka. *Convention no. 29 Concerning forced or compulsory*

[46] *Ibid*, h. 16.

*labour (*kerja paksa 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.

Keberadaan rodi pada awalnya dilatarbelakangi oleh eeinginan untuk mengeruk keuntungan dagang rempah-rempah. Saat itu banyak tanah-tanah kosong dapat diusahakan tersedia dengan luas dan tidak terbatas serta mudah diperoleh, sedangkan tenaga kerja yang tersedia sangat terbatas.[47] Untuk mengatasai keterbatasan jumlah tenaga kerja maka buruh-buruh didatangkan dengan mengeluarkan biaya besar dari Cina dan Keling melalui Semenanjung Malaka. Untuk itu perlu adanya kepastian bahwa mereka tidak akan memutus hubungan kerjanya setelah tiba di Sumatra Timur.[48] Peraturan yang dikeluarkan pada masa ini adalah

1. *Politiestraf Reglement Stbl.* 1829 No. 8.
2. *Politiestraf Reglement voor European in Indie Stbl.* 1872 No. 111
3. *Politiestraf Reglement voor European in Inlandens in Indie Stbl.* 1872 No. 112
4. *Stbl.* 1879 No. 203
5. *Koeli Ordonantie Stbl.* 1880 No. 133
6. Ordonantie tanggal 3 Oktober 1911 Stbl 1911 No. 540
7. *Aanvullene Plantersregeling / AmvB Stbl.* 1938 No. 98.
8. *Amandemen Blaine 1932*
9. Stbl. 1941 no. 514
10. *Arbeidsverordening Nijverheidsbedrijven* dalam *Regeringsverordering* Stbl 1948 No. 162.

---

[47] HP Rajagukguk, "Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja : suatu tinjaun dari sudut sejarah hukum", ***Disertasi,*** Universitas Indonesia, Jakarta, h. 29.

[48] ***Ibid.,*** h. 35

Politiestraf Reglement Stbl. 1829 No. 8. yang isinya larangan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari pembantu rumah tangga. Peraturan itu ditujukan hanya untuk pembantu rumah tangga, kenyataannya dipergunakan untuk semua perjanjian kerja.[49]

Politiestraf Reglement voor European in Indie Stbl. 1872 No. 111. dan *Politiestraf Reglement voor European in Inlandens in Indie Stbl.* 1872 No. 112 .Ketentuan *Stbl.* 1872 No. 111 dianggap sebagai peraturan mati karena buruh dari golongan Eropa dianggap tidak termasuk buruh biasa (*gewone arbeiders). Stbl.* 1872 No. 112 mengatur tentang *poenale sanctie* bagi buruh yang menolak melakukan pekerjaan atau memutuskan hubungan kerja berlawanan dengan majikan berupa pidana denda sejumlah f.16 sampai dengan f. 25 atau bekerja tanpa upah pada pekerjaan-pekerjaan umum selama 7 sampai 12 hari bagi buruh yang memutus hubungan kerja secara sepihak.

Stbl. 1879 No. 203 Pasal 328 A KUHPidana yaitu dihukum dengan hukuman dari sebulan sampai enam bulan atas barang siapa yang dengan maksud merugikan majikan, bila sudah menerima panjar untuk bekerja, tidak melakukan pekrjaan yang telah ditentukan padanya.

Koeli Ordonantie Stbl. 1880 No. 133, didalamnya terdapat ketentuan *poenali sanctie. 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. Majikan yang memutus hubungan kerja sepihak dikenai denda sebesar f.100, sedangkan bagi

---

[49] ***Ibid.***, , h. 36.

buruh f.25 (di Sumatera Barat sebesar f.50) . Sepintas besarnya denda itu sudah memperhatikan perbedaan kemampuan ekonomi/penghasilan majikan dengan buruh, padahal bagi majikan F. 100 hanya merupakan upah untuk satu atau dua hari sedangkan f. 25 bagi buruh adalah upah 2 atau 3 bulan dan di Sumatera Barat adalah 4 atau 5 bulan. Ancaman hukuman bagi majikan hanya berupa denda, sedangkan bagi buruh berupa denda atau tutupan. Selain itu terdapat bantuan polisi untuk memaksa buruh yang telah selesai menjalankan hukuman supaya kembali ke perkebunan untuk dipekerjakan lagi.

Menurut Jan Breman [50]*poenale sanctie* diterapkan dalam kaitannya dengan penerapan *Koeli ordonantie serta agrarisch wet* dalam melakukan hubungan 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 ditanah pertanian.

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 bungalo 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 Stbl. 1941 no. 514 yang berlaku mulai tanggal 1 Januari 1942.

---

[50] Jan Breman , 1997, *Koelies, planters enkoloniale politiek, Het arbeidsregime op de grootlandbouwondernemingen aan Sumatra's Oostkust* (Menjinakkan sang kuli Politik Kolonial pada awal abad 20 diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer), PT Pustaka Utama Grafiti, h i – xxxviii.

Peraturan selanjutnya adalah Peraturan tentang mempekerjakan buruh yang terdapat dalam Ordonantie tanggal 3 Oktober 1911 Stbl 1911 No. 540. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Peraturan tentang mempekerjakan buruh yang terdapat dalam Ordonantie tanggal 3 Oktober 1911 Stbl 1911 No. 540, yaitu : Dipidana dengan kurungan selama-lamanya satu bulan atau denda sebanyak-banyaknya f. 100. seorang buruh yang bersalah membangkang terhadap atau menghina ataupun mengancam majikan atau pegawainya mengaduhkan, berkelahi dan mabok sepanjang kesalahan itu tidak dipidana menurut Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Besarnya denda bagi buruh yang melakukan pelanggaran, mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan *Koeli Ordonantie Stbl.* 1880 No. 133 yang hanya menerapkan denda sebesar f.25. Tampak sekali pemerintah Hindia Belanda sangat mengutamakan kepentingan majikan dalam menjamin kelangsungan hubungan kerja. Keadaan inilah yang mendorong terjadi aksi- aksi mogok kerja yang menuntut perbaikan nasib buruh pada tahun 1920 – 1925, yaitu :

1. Tahun 1920, para buruh anggota PFB mogok kerja, menuntut majikan supaya mau mengakui keberadaan Serikat Buruh mereka.
2. Tahun 1922, para buruh pelabuhan Surabaya melancarkan aksi mogok kerja menuntut perbaikan nasib.
3. Tahun 1923, pegawai kereta api mogok kerja. Tuntutan Serikat Buruh waktu itu kurang berhasil. [51]

Keadaan banyaknya aksi mogok yang dilakukan oleh buruh ditambah dengan masa *malaise* akibat perang Dunia I yang berakhir

[51] ***Ibid.***

tahun 1918 membuat pemerintah Hindia Belanda mengkonsepkan mogok sebagai perbuatan kriminal. Pemerintah kolonial Hindia Belanda melarang aksi mogok kerja dengan mengeluarkan Undang-Undang tentang larangan mogok kerja yang dimasukkan pada Pasal 161 bis KUH Pidana yaitu : Barangsiapa yang menyebabkan timbulnya gangguan terhadap ketertiban umum dan penghancuran kehidupan ekonomi masyarakat, diancam dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya 5 tahun atau denda setinggi-tingginya 1000 gulden. Pasal 161 bis ini dimasukkan ke dalam KUH Pidana pada tahun 1926 pada dasarnya dimaksudkan untuk menanggulangi pemogokan yang dilakukan oleh buruh perkebunan tebu, buruh pabrik gula dan buruh kereta api.[52]

Sejak awal, para buruh yang ingin mendirikan Serikat Buruh di tempat kerja selalu dihalangi majikan. Caranya adalah dengan memperpanjang jam kerja, supaya para buruh tudak mempunyai waktu dan kesempatan untuk berserikat. Upah dan jaminan sosial, syarat dan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja tidak diperhatikan. Hubungan kerja majikan buruh berjalan konfrontatif, majikan menolak perundingan kolektif.

Penekanan dan pembatasan majikan terhadap Serikat Buruh justru malah mendorong gerakan Serikat Buruh. Serikat Buruh menggalang persatuan dan kesatuan. Gerakannya meningkatkan fungsi dan pereanan serta menjalin hubungan dengan organisasi Serikat Buruh Internasional. Pada tahun 1923, VSTP menjadi anggota *International Federation of trade Union* (IFTU) yang berkantor pusat di Moskow Rusia. Serikat Buruh Pelabuhan yang didirikan di

[52] Aloysius Uwiyono, ***Hak mogok di Indonesia,*** Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001, h. 30.

Semarang dan Surabaya bergabung dengan Serikat Buruh Kelautan India yang sekretariatnya di Amsterdam, Nederland.[53]

Banyaknya gerakan dan aksi mogok yang dilakukan oleh Serikat Buruh, mendorong pemerintah india Belanda untuk melakukan tindakan yang lebih keras. Pada tahun 1930, suatu Serikat Buruh yaitu Serikat Kaum Buruh Indonesia (SKBI) dibubarkan oleh pemerintah kolonial, karena dicurigai ikut aktif dalam kegiatan perjuangan kebangsaan.[54]

Untuk meneruskan perjuangan SKBI, pada 1932 didirikan dua Serikat Buruh oleh dr Soetomo, yaitu Persatuan Vakbonden Pegawai Negeri (PVPN) dan persatuan Serikat Pekerja Indonesia (PSPI). Meskipun mendapat tekanan dan pembatasan ketat dari Pemerintah Kolonial, dua Serikat Buruh tersebut sempat melakukan aksi mogok kerja di Surabaya, menuntut perbaikan nasib dan kebebasan berserikat. Risikonya, para pemimpin dan aktivis Serikat Buruh ditangkap dan ditahan, sehingga hubungan anggota pemimpin terputus. Fungsi dan aktivitas Serikat Buruh menjadi terhenti.

Peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah Hindia Belanda selanjutnya adalah *Amandemen Blaine* mengenai perubahan tarif bea masuk. Dilarang mengimpor produk-produk yang dihasilkan oleh narapidana atau oleh buruh yang bekerja di bawah paksaan atau dengan *poenale sanctie*. Ketentuan itu akan diberlakukan mulai 1

[53] Sentanoe Kertonegoro, Sentanoe Kertonegoro, ***Gerakan serikat Pekerja (Trade Unionism) Studi kasus Indonesia dan negara-negara Industri.,*** Yayasan Tenaga Kerja Indonesia(YTKI), Jakarta, 1999, h.8

[54] ***Ibid.***

Januari 1932 dan mengancam keberadaan kebun-kebun tembakau di sumatera Timur (Deli).[55]

Pada tahun 1938 terdapat *Aanvullene Plantersregeling / AmvB* (peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan) tanggal 17 Januari 1938 Stbl No. 98. dan *Arbeidsverordening Nijverheidsbedrijven* (Peraturan Pelaksanaan peraturan Perburuhan di perusahaan perindustrian dalam *Regeringsverordering* tanggal 21 Juli 1948 stbl No. 162. Kedua peraturan itu pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban antara majikan dan buruh.

Pada tahun 1940, Pemerintah kolonial mengeluarkan *Ordonansi Regeling Arbeidsverhouding (ORA)* yang mengatur tentang perlindungan kaum pekerja di perusahaan swasta. Peraturan ini memberi peluang bagi aktivis dan kader Serikat Buruh untuk memulai kembali menggalang persatuan dan kesatuan kaum pekerja (pribumi) ke dalam satu wadah Serikat Buruh yang kuat. Kesempatan tersebut dimanfaatkan oleh PVPN untuk membentuk panitia Penasehat Pembantu Pegawai Partikelir (P5) dengan tugas : memberi nasehat, petunjuk, dan bimbingan kepada kaum pekerja pribumi dalam hal mendirikan Serikat Buruh di perusahaan tempat kerja. P5 juga berfungsi sebagai perantara bagi Serikat Buruh untuk memperoleh pengakuan dari majikan atas keberadaan Serikat Buruh di setiap perusahaan swasta. P5 ternyata dapat mendorong berdirinya Serikat Buruh di perusahaan-perusahaan swasta. Serikat Buruh- Serikat Buruh yang baru lahir segera bergabung ke dalam Serikat Buruh yang sudah ada. Di Solo, berdiri Gabungan Serikat Pekerja Partikelir Indonesia (GSPPI). Pada pertengahan 1941, GSPPI mengadakan konperensi di Semarang dihadiri 7 Serikat Buruh

[55] HP Rajagukguk, ***Op. Cit.***, h. 35 – 47..

tingkat nasional, 22 Serikat Buruh tingkat nasional, 22 Serikat Buruh lokal dan 2 Gabungan SP Regional.[56]

1.3. Masa Pendudukan Jepang

Pada 8 Desember 1941, pemerintah Kolonial Belanda mengumumkan perang melawan Jepang. Pada 8 Maret 1942, Belanda menyerah pada Jepang tanpa syarat, dan wilayah bekas Hindia Belanda diduduki Pemerintah Balatentara Jepang. Masa pendudukan Jepang dimulai tanggal 12 Maret 1942, pemerintah militer Jepang membagi menjadi tiga daerah pendudukan yaitu Jawa dan Madura, 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 pendudukan Jepang, para pekerja dijadikan romusha, kerja paksa, kurang makan, tanpa upah, dipekerjakan membuat landasan kapal terbang, jalan raya, rel kereta api dan bernagai sarana perang. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak dperhatikan, penyiksaan dan penganiayaan sering terjadi, serta banyak pekerja yang dikirim ke Malaka, Birma dan Thailand dijadikan romusha, banyak yang tidak dapat kembali ke tanah air, atau meninggal dunia.[57]

Pada masa ini diterapkan *romusya dan kinrohosyi*. Romusya adalah tenaga-tenaga sukarela, kenyataannya adalah kerja paksa yang dikerahkan dari pulau Jawa dan penduduk setempat, yang

---

[56] Sentanoe Kertonegoro, ***Op. Cit.***, h 9-11.
[57] ***Ibid***

didatangkan ke Riau sekitar 100. 000 orang. *Romusya* lokal adalah mereka yang dipekerjakan untuk jangka waktu yang pendek disebut *kinrohosi*.

Selama 1942-1945, semua gerakan kebangsaan, gerakan Serikat Buruh, dan gerakan organisasi kemasyarakatan apapun bentuk dan ideologinya dibubarkan Pemerintah Balatentara Jepang. Seluruh sumber daya alam serta harta kekayaan rakyat dirampas, dan dikuras habis. [58] Kondisi yang memilukan ini tidak memadamkan semangat dan jiwa perjuangan gerakan kebangsaan, gerakan Serikat Buruh serta gerakan politik dan kemasyarakatan yang bersama-sama seluruh rakyat melawan Balatentara Jepang. Akhirnya perjuangan berhasil dan Indonesia memperoleh kemerdekaannya.

2.. Setelah Proklamasi Kemerdekaan

Pada masa pasca Proklamasi 17 Agustus 1945, pada prinsipnya dapat dibagi dalam dua periode yaitu masa pemerintahan Soekarno dan masa pemerintahan Soeharto. Pada awal kemerdekaan Republik. Diawal Proklamasi, perjuangan masih bertujuan untuk mempertahankan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dari jajahan Hindia Belanda. Diakhir pemerintahan Soeharto, diwarnai dengan kesewenang-wenangan penguasa. Indonesia, yaitu pada masa pemerintahan Soekarno masih diwarnai usaha untuk mempertahankan kemerdekaan RI. Selanjutnya dengan berjalannya waktu Presiden Soekarno mengganti demokrasi Indonesia menjadi demokrasi terpimpin. Setelah Dekrit Presiden 5 Juli 1959, Indonesia dipimpin Presiden Soeharto. Titik berat pembangunan ekonomi membwa Soeharto lebih

[58] ***Ibid.***

mementingkan kepentingan pemilik modal yaitu pengusaha. Dengan banyaknya penyalahgunaan kekuasaan akhirnya membawa kejatuhan Soeharto melalui Reformasi.

2.1. **Masa pemerintahan Soekarno**

Pada masa ini dapat dibagi dalam dua masa yaitu masa revolusi (1945 -1959) dan masa demokrasi terpimpin (1959 – 1965). Masa Revolusi (1945 – 1959). 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. Dibidang 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).

Pada masa ini, disahkan UU No 12 Tahun 1948 tentang Undang-Undang Kerja tahun 1948. Rumusan pekerjaan (Pasal 1 angka 1 huruf a) ialah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Majikan (Pasal 1 angka 2) termasuk juga kepala, pemimpin atau pengurus perusahaan atau bagian perusahaan. Disamakan dengan perusahaan (pasal 1 angka 3) ialah segala tempat pekerjaan dari

pemerintah maupun partikelir. Undang- Undang ini meletakkan dasar pengaturan hak-hak buruh. Dintaranya adalah wajib kerja 7 jam sehari dan 40 jam perminggu berlaku mulai tanggal 1 Mei 1950 bedasarkan peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 1950; istirahat 30 menit setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus; istirahat saat hari pertama dan kedua saat haid; istirahat melahirkan ; hak menyusui Selanjutnya UU No 12 Tahun 1948 dinyatakan berlaku dengan Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1948.

Ketentuan Undang-Undang selanjutnya yang disahkan pada masa ini adalah Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dengan majikan. Selanjutnya dilaksanakan oleh Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 1954. Perjanjian perburuhan (Pasal 1 angka 1) ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada kementrian perburuan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Perjanjian perburuhan pada dasarnya adalah perjanjian kerja. Hanya saja pihak-pihaknya yang berbeda. Disini, buruh yang berperan sebagai pihak haruslah dalam bentuk seerikat buruh.

UU No 21 Tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Undang-Undang itu mengakui keberadaan Serikat Buruh dalam pembuatan perjanjian perburuhan. Selain itu juga disahkan UU No 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dengan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1958 dinyatakan mulai berlaku sejak 1 Juni 1958. Kasus yang muncul dalam perselisihan buruh sebagian besar masih merupakan perselisihan normatif dan berkaitan dengan upah. Diantara putusan P4 ada yang berkaitan dengan kebijakan yaitu berkaitan dengan

menaikkan upah melebihi upah yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat No. P4/M/52/86 tanggal 16 Pebruari 1952 antara SB Tambang

P4 -4842

Indonesia Tjabang Tanjung Pinang di Tanjung Pinang, melawan NV Nibem, di Tanjung Pinang memutuskan majikan diwajibkan untuk menaikan upah beserta tunjangannya karena biaya hidup lebih besar dibandingkan dengan yang ditawarkan majikan saat awal kontrak kerja.

Terhadap Putusan P4 tidak dapat dimintakan kasasi, seperti dalam Putusan Mahkamah agung tanggal 9 Juni 1952 Reg. Nr 37/Ksip/1952. N.V. Maatschappij "Sampurna" melawan "Serikat Buruh film Indonesia cabang Surabaya" dan memutuskan bahwa terhadap putusan Panitia Pusat tidak dapat dimintakan kasasi.

Undang- Undang lainnya yang 22 ahkan pada masa ini adalah Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan (disingkat perjanjian perburuhan) ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada kementrian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Perjanjian perburuhan pada dasarnya adalah perjanjian kerja sehingga tetap harus memenuhi ketentuan syarat materiil dari prinsip-prinsip hukum kontrak dan syarat sahnya perjanjian.

Selain itu pada saat ini pula disahkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan perburuhan. Ketentuan yang berkaitan dengan perjanjian kerja terutama pihak-pihak yang terikat dalam hubungan kerja atau subyek hukum perjanjian kerja adalah buruh dengan majikan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 huruf a buruh ialah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 huruf b, majikan ialah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.

Masa demokrasi terpimpin (1959 – 1965), diawali dengan adanya Dekrit Presiden pada tanggal 5 Juli 1959. Pengaruh politik nasional saat itu sangat berpengaruh kepada kegiatan Serikat Buruh yang lebih bersifat umum bukan untuk mengusahakan kepentingan buruh. Keadaan ini dilatarbelakangi adanya keadaan dimana Konstituante yang ditugasi menyusun UUD untuk mengantikan UUDS 1950, tidak berhasil melaksanakan tugasnya. Pada 5 Juli 1959, presiden Soekarno mengeluarkan Dekrit Presiden untuk kembali menggunakan UUD 1945, dan mulai diterapkan Demokrasi terpimpin. DPR yang akan dibekukan, dan diganti dengan DPR Gotong Royong (DPR GR) dimana tidak ada lagi oposisi.

Pada masa ini Undang-Undang yang penting dalam kaitannya dengan pengaturan perjanjian kerja/ hubungan kerja adalah Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Menjadi kewajiban pengusaha untuk mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak terjadi . Disamping itu terdapat larang untuk melakukan PHK apabila buruh sakit selama maksimal 12 bulan atau berhalangan menjalankan pekerjaan apabila memenuhi kewajiban negara atau menjalankan ibadah. (Pasal 1 angka 1 dan 2).

2.2. 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 pengusaha yang sewenang-wenang.

Sebagai contoh dari hasil penelitian [59], pengerahan TKI keluar negeri pada masa 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. Peraturan yang dimaksud adalah Permenaker No. 4 Tahun 1970 tentang pengerahan tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 pengerahan tenaga kerja ialah tiap perbuatan yan dilakukan dengan tujuan supaya orang mengadakan perjanjian kerja untuk

---

[59] Asri Wijayanti, 2000, Perjanjian kerja sebagai pencerminan perlindungan hukum di bidang reproduksi bagi buruh migrant wanita Indonesia, Tesis, Pasca Sarjana, Univ Airlangga, h. 9-13.

dipekerjakan baik di dalam maupun di luar Indonesia, atau pelbagai bidang kegiatan ekonomi atau sebagai seniman/ olahragawan atau tenaga ahli. Pengerahan harus dilakukan dengan izin dari Menteri Tenaga Kerja dengan syarat-syarat : jumlah tenaga kerja yang akan dikerahkan; cara pengerahan; tempat penampungan; biaya pengerahan dan pengangkutan (kembali); upah; jam kerja dan lembur;cuti; perumahan; ujian dan perawatan kesehatan; pemutusan hubungan kerja; mempertanggungkan tenaga kerja terhadap pelbagai peristiwa; cara pembuatan perjanjian kerja; tunjangan bagi keluarga yang ditinggalkan; pengaturan dalam hal terjadi kematian (Pasal 3). Selajutnya Permenaker No. 5 Tahun 1988 tentang Antar Kerja antar negara Pasal 16 disebutkan bahwa biaya pengerahan TKI ke luar negeri ditanggung oleh Pengerah Tenaga Kerja yang meliputi : penyuluhan; seleksi; dokumen; penampungan; latihan; biaya angkutan dan asuransi.

Pada masa ini, peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah Permenaker No. 5 Tahun 1986 tentang kesepakatan kerja untuk waktu tertentu. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 huruf a, kesepakatan kerja untuk waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan yang tertentu. Terdapat syarat formil dan materiil untuk dapat membentuk kesepakatan kerja untuk waktu tertentu. Syarat nya harus dibuat atas kemauan bebas; adanya kecakapan; yang disepakati tidak dilarang olehperaturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum atau kesusuilaan. (Pasal 4 ayat (1)). Jangka waktu adalah dua tahun dan dapat diperpanjang hingga tiga tahun (Pasal 8). Adapun syarat materiil (Pasal 4 ayat (4)) adalah pekerjaan itu merupakan :

a. Yang sekali selesai atau sementara sifatnya

b. Yang diperkirakan untuk waktu yang tidak terlalu lama akan selesai

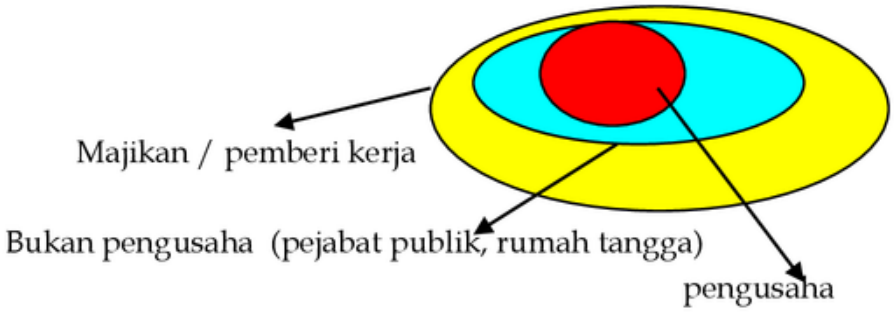
c. Yang bersifat musiman atau yang berulang kembali

d. Yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan penunjang

e. Yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan

Yang perlu dicermati dari ketentuan ini adalah penggunaan konsep hukum **pengusaha** sebagai subyek hukum di dalam kesepakatan kerja waktu tertentu yang berhadapan dengan subyek hukum buruh. Pengusaha adalah bagaian dari majikan. Tidak semua majikan melakukan usaha, contohnya pembantu rumah tangga, pekerja untuk pejabat publik (misalnya mereka yang bekerja di kantor notaris atau kantor pengacara). Aapabila dicari padanan katanya majikan dapat disamakan dengan pemberi kerja. Tetapi pemberi kerja tidak hanya pengusaha karena ada pemberi kerja yang bukan pengusaha. Sebagai ilustrasi mengenai hubungan anatara majikan dengan pengusaha dapatlah dilihat dalam skema 8 di bawah ini :

Skema 8 : Hubungan anatara majikan dengan pengusaha



Pengusha (menjalankan usaha milik sendiri; menjalankan usaha bukan miliknya; mewakili orang / badan hukum untuk menjalankan usaha)

Selain itu untuk mensukseskan pembangunan ekonomi maka investor yang tidak lain adalah majikan mempunyai kedudukan secara politis kuat dan dengan dengan penguasa, contohnya kasus monopoli dan subsidi khusus indomie. Kedudukan buruh semakin lemah dengan dalih Hubungan Industrial Pancasila maka 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.

Pada masa pemerintahan Soeharto, disahkanlah UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai tenaga kerja, berdasarkan ketentuan Pasal 10, pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup : norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan, norma kerja dan pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja. Yang dimaksud dengan norma kerja diantaranya adalah yang mengatur tentang perjanjian kerja.

Permenaker No. 5 Tahun 1986 tentang kesepakatan kerja untuk waktu tertentu diperbaiki dengan Permenaker No. 2 Tahun 1993 tentang kesepakatan kerja waktu tertentu. Kesepakatan kerja waktu tertentu (Pasal 1 huruf a) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (Pasal 1 huruf

a). Perusahaan adalah setiap usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara atau milik pemerintah Daerah (Pasal 1 huruf b). Adapun syarat dan isi kesepakatan kerja waktu tertentu (KKWT) berdasarkan ketentuan Pasal 4 adalah :

a. Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak
b. Adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan
c. Adanya pekerjaan tertentu
d. Yang disepakati tidak dilarang oleh pertauran perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan

KKWT hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Yang dimaksud dengan pekerjaan tertentu (Pasal 4 ayat (4) meliputi :

a. Yang sekali selesai atau sementara sifatnya
b. Yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama atau paling lama 3 bulan
c. Yang bersifat musiman atau yang berulang kembali
d. Yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus
e. Yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

Pengaturan mengenai hak – hak buruh dalam perjanjian kerj-hubungan kerja, seolah menjadi perhatian yang sangat besar pada akhir masa pemerintahan Soeharto. Hal ini tampak dengan

disahkannya UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Terjadi pro dan kontra mengenai isi Undang-Undang itu. Sayangnya Undang-Undang ini seolah benar-benar hanya sebagai *law in book* saja, tidak pernah berlaku di masyarakat karena ditunda pelaksanaannya. Fiksi hukum yang menyatakan bahwa Undang-Undang dinyatakan berlaku sejak tanggal disahkannya dan semua orang dianggap tahu dan mengerti sejak Undang-Undang itu disahkan, kelihatannya tidak dapat diterapkan.

Apabila dicermati, sebenarnya tidak semua isi dari Pasal-Pasal dalam UU No. 25 Tahun 1997 yang melanggar hak-hak buruh. Hanya Undang-Undang saja yang secara yuridis mengakui adanya pekerja informal. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 32 disebutkan bahwa pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/ atau imbalan. Sedangkan dalam angka 33 disebutkan hubungan kerja sektor informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan / atau imbalan atau bagi hasil. Pengaturan hukum mengenai hubungan kerja di sektor informal sangat dibutuhkan oleh buruh. Sayangnya belum dijabarkan lanjut dalam pasal-pasal berikutnya di dalam UU No. 25 Tahun 1997.

3. Masa Reformasi

Masa Reformasi diawali dengan semangat membangun bangsa dari KKN. Dimulai dari pemerintahan BJ Habibie, Megawati, Abdulrahman Wahid dan sampai sekarang Susilo Bambang

Yodhoyono, tampaknya perjuangan memberantas pelanggaran hukum terus berlanjut.Gerakan reformasi timbul pada tahun 1998 sebagai reaksi terhadap krisis ekonomi, sosial dan politik yang diakibatkan karena berbagai sebab yang kompleks, termasuk membengkaknya hutang luar negeri, kredit perbankan yang tidak terkendali, pemusatan kekuasaan eksekutif, merajalelanya kolusi - korupsi - nepotisme (KKN), ekonomi biaya tinggi, konglomerasi. Selain itu semangat privatisasi, liberalisasi ekonomi pasar, makin tingginya kesadraan akan hak-asasi manusia dan tuntutan demokratisasi.

Puncak gerakan reformasi terjadi pada 21 Mei 1998 dengan berhentinya Presiden Soeharto, yang berarti berakhirnya masa Orde Baru. Wakil presiden BJ Habibie yang disumpah sebagai Presiden RI ketiga segera membentuk Kabinet Reformasi Pembangunan dan menyusun agenda reformasi, termasuk Sidang istimewah MPR sendiri kemudian menghasilkan dua belas Ketetapan yang bersifat reformis, termasuk pokok-pokok reformasi pembangunan, pemebersihan dan poembebasan KKN, pengajuan jadual pemilihan umum, hak asasi manusia, perimbangan keuangan pusat dan daerah dan politik ekonomi dalam demokrasi ekonomi.

Pada masa reformasi sampai dengan sekarang, umumnya dibagi dalam empat masa pemerintahan yaitu masa pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie, masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, masa pemerintahan Megawati, dan masa pemerintahan Susilo Bambang Yudoyono

3.1. **Masa pemerintahan BJ 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. Adanya 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 bahwa telah memperlakukan dengan sangat buruk pekerja anak. Selain itu di masa ini tahanan politik banyak yang dibebaskan misalnya Muchtar Pakpahan.

3.2. Masa pemerintahan Abdurrahman Wachid

Di masa pemerintahan Abdurrahman Wahid (Gus Dur), politik hukum ketenagakerjaan 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 ini pula, disahkanlah Undang-Undang No 28 Tahun 2000 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang No. 3 Tahun 2000 tentang perubahan berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang. Undang-Undang No. 3 tahun 2000 adalah

merubah Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 tentang perubahan berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan ditetapkan menjadi Undang-Undang.

Pada masa pemerintahan Gus Dur, ia menciptakan musuh monumental dan beliaulah yang menggiring persatuan tersebut, ketegangan dianggap menjadi kemesraan setelah keresahan itu terlewati, bahkan setelah wafatnya Gus Dur, nama Gus Dur seolah sangat harum sebagai bapak pluralisme bangsa Indonesia. Hal inilah yang menjadi dasar pengusulan Gus Dur sebagai pahlawan nasional.

3.3. **Masa pemerintahan Megawati Soekarno Putri**

Yang ketiga adalah masa pemerintahan Megawati. Ia memerintah setelah ada keputusan dari MPR tentang penolakan laporan pertanggung jawaban 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 / 2000 diundur masa berlakunya hingga 1 Oktober 2002 dan berakhir dengan disahkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003 oleh Megawati Soekarno putri.

Selain itu terdapat fenomena menarik dari demo yang dilakukan antara buruh bersama-sama dengan majikan menentang kenaikan tarif dasar telephon,listrik, dan air. Serta penolakan serikat pekerja PT Indosat atas privatisasi BUMN yang dianggap menjual asset 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 tragedy 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 tragedy 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 maka kerlu kebijaksanaan publik dengan pengalihan hari libur kehari 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

Disamping itu, dalam hubungan bisnis antar negara ternyata merepotkan dunia usaha, misalnya. 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 ?

Pada masa pemerintahan Megawati disahkanlah UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang- Undang ini sudah sangat lama dikehendaki sejak pemerintahan Soekarno dalam Pasal 2 TAP MPRS no. XXVIII/MPRS-RI/1966. Sayangnya mengenai biaya pelayanan (Pasal 9 huruf c) ditanggung calon TKI; biaya penempatan (Pasal 52 ayat (2) huruf h) **harus** ditanggung calon TKI. Ketentuan ini sangat berlawanan dengan Permenaker No. 5 Tahun 1988 tentang Antar

Kerja antar negara Pasal 16 disebutkan bahwa **biaya pengerahan TKI ke luar negeri ditanggung oleh Pengerah Tenaga Kerja yang meliputi : penyuluhan; seleksi; dokumen; penampungan; latihan; biaya angkutan dan asuransi.**

Pada masa ini disahkanlah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang dinyatakan dicabut dan diganti dengan Undang-Undang yang baru. Peraturan perundang-undangan tersebut adalah :

- Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1887 No. 8);
- Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad tahun 1925 Nomor 647);
- Ordonansi tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad tahun 1926 Nomor 87);
- Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
- Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad tahun 1939 Nomor 454);
- Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad tahun 1949 Nomor 8);
- Undang-undang nomor 1 tahun 1951 tentang Pernyaataan Berlakunya Undang-undang Kerja tahun 1948 Nomor 12 dari

Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara tahun 1951 Nomor 2);

- Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598 a);
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (LOck Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang Vital (Lembaran Negara tahun 1963 Nomor 67)
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791); dan
- Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

Yang sangat menarik dari UU No. 13 Tahun 2003 adalah batasan pengertian siapakah buruh / pekerja itu ternyata terjadi inkonsistensi horisontal. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 – angka 5 disebutkan bahwa **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian **Pengusaha** 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) dan huruf (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Penerapan definisi pekerja/buruh; pemeberi kerja dan pengusaha di dalam ketentuan lain dalam Undang-Undang oitu sendiri ternyata tidak konsisten. Tampak dalam batasan pengertian perjanjian kerja dan hubungan kerja. Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan pengertian hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah,

dan pemerintah. Perjanjian kerja adalah dasar yuridis terjadinya hubungan kerja, mengapa kata pemberi kerja dihilangkan dalam *legal concept* Pasal 1 angka 15. Sangat tidak dimengerti.

Selain itu berkaitan dengan peraturan pelaksana dari ketentuan mengenai hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 50 - 66 UU No. 13 Tahun 2003 khususnya mengenai perjanjian kerja waktu tertentu telah ditetapkanlah Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu; Kepmenakertrans No. KEP.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja/ Buruh; Kepmenakertrans No. KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Tiga ketentuan ini sangat melemahkan kedudukan buruh dalam perjanjian kerja / kontrak kerja. Mengenai hal ini akan dibahas lebih lanjut dalam Bab IV.

3.4. 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 disegala berbagai aspek kehidupan.

Pada masa ini terdapat gebrakan dari Susilo Bambang Yudhoyono untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan jalan meningkatkan iklim investasi. Berdasarkan Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 tentang Paket kebijakan perbaikan iklim investasi yang dikeluarkan pada tanggal 27 Februari 2006. Tujuannya

dibuatnya Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 ini adalah untuk memperbaiki iklim investasi dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Untuk itu diambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing, dalam rangka pelaksanaan Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi guna menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif. Langkah itu akan dilaksanakan dengan cara koordinasi antara menteri Koordinator Bidang Perekonomian mengkoordinasikan kegiatan yang dilaksanakan oleh para Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen. Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen yang dimaksud adalah : Menteri Keuangan; Menteri Perdagangan; Menteri Dalam Negeri; Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral; Menteri Perhubungan; Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia; Menteri Perindustrian; Menteri Komunikasi dan Informatika; Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi; Menteri Kesehatan; Menteri Kelautan dan Perikanan; Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas; Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah; Menteri Negara Lingkungan Hidup; Menteri Sekretaris Negara; Sekretaris Kabinet; Jaksa Agung; Panglima Tentara Nasional Indonesia; Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia; Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal; Kepala Badan Pertanahan Nasional; Para Gubernur; dan Para Bupati/Walikota.

Adapun program kerja yang dicanangkan dalam Paket kebijakan perbaikan iklim investasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan terdapat dalam Program kerja ke empat, seperti dalam tabel 9 adalah :

Tabel 9 : Program kerja yang dicanangkan dalam Paket kebijakan perbaikan iklim investasi

Kebijakan	Program	Tindakan	Keluaran	Sasaran Waktu	Penanggung-jawab
A.Menciptakan Iklim Hubungan Industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja.	1.Mengubah UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Menyusun draft perubahan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama meliputi Ketentuan mengenai: a.PHK, Pesangon dan Hak-hak Pekerja/Buruh lainnya; b.Perjanjian Kerja Bersama; c.Ketentuan Mengenai Pengupahan; d Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);	Penyampaian Draft perubahan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke DPR.	April 2006.	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans).

		e.Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain (outsourcing); f.Ijin Mempeker-jakan Tenaga Kerja Asing (TKA); g.Ketentuan mengenai istirahat panjang.			
	2.Mengubah per-aturan pelaksa-naan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Keten aga-kerjaa	Penyusunan Draft peratur-an pendukung (PP, Keppres dan Kepmen) ketentuan mengenai: a.Perjanjian Kerja; b.Cuti Panjang; c.Uang Lembur;. d.Outsourcing; e.Pengupahan;	Perubahan PP, Perpres dan Peraturan Menakertrans.	Segera setelah perubahan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disahkan.	Menaker trans.

	n.	f.Prosedur memperkerja-kan TKA.			
B.Perlindungan dan penem7tan TKI di luar negeri	Mengubah UU No-mor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indo-nesia di Luar Negeri	Menyusun draft perubahan UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, terutama meliputi ketentuan mengenai:	Penyampaian draft perubahan UU Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ke DPR.	Oktober 2006.	Menaker trans.
		a.Menghilangkan syarat Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) wajib			

		memiliki unit pelatihan kerja untuk mendapat-kan Surat Izin PPTKIS. b.Pendidikan dan pela-tihan.			
C.Peny elesaia n ber-bagai perseli sihan hubun gan indus-trial secara cepat, murah dan ber-keadila n.	Imple 30 ntasi UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyeles aian Per-selisihan Hubung an Industria l.	a.M 7 aksanaka n pelatihan bagi calon mediator, konsiliator, arbitrer dan hakim ad hoc.	Pelatihan.	Berlanjut.	Menak er trans.

		b.Membuat Sistem Informasi yang berisikan berbagai keputusan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Tersedia informasi tentang penyelesaian perselisihanhubungan industrial.	Berlanjut.	Menaker trans.
D.Mempercepat proses penerbitan perizinan ketena-gakerjaan	Mengubah UU/ Peraturan/ Surat Keputusan/Surat Edaran terkait.	a.Menyederhanakan prosedur pemberian visa dan izin tinggal bagi investor/TKA: cukup mempunyai dua jenis ijin: IMTA dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan KITAS dari Kantor Imigrasi.	Perubahan UU/ Peraturan/ Surat Keputusan/ Surat Edaran terkait.	Maret 2006.	Menkum & HAM.

		B Mempercepat proses : 1)Sertifikasi Kompe-tensi Tenaga Kerja : dari 1 bulan menjadi 2 minggu. 2)Akreditasi Balai Latihan Kerja Luar Negeri : dari 23 hari menjadi 14 hari. 3)Akreditasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP): dari 23 hari menjadi 14 hari.	Perubahan UU/ Peraturan/ Surat Keputusan/ Surat Edaran terkait.	Maret 2006.	Menaker trans.
		4)Akreditasi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) : dari 3 bulan menjadi 2 bulan.			

		5) Hubungan indus-trial: a) fasilitas penge-sahan dari 10 hari menjadi 7 hari. b) fasilitas per-janjian kerja dari 7 hari menjadi 6 hari.			
E. Penciptaan pasar tenaga kerja fleksibel dan produktif.	Pengembangan Bursa Kerja dan Informasi Pasar Kerja.	Pemberdayaan Bursa Kerja Online dan meningkatkan mekanisme pelaksanaan pengelolaan Informasi Pasar Kerja.	1)Efektifitas pelayanan penem-patan tenaga kerja. 2)Tersediany a informasi pasar kerja, seperti lowongan dan pencari kerja yang optimal.	Berlanjut.	Menaker trans.

F.Terobosan paradigma pembangunan transmigrasi dalam rangka perluasan lapangan kerja.	Mengubah UU Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian	Menyusun draft perubahan UU Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, terutama meliputi ketentuan mengenai: a.Hal-hal yang berkaitan dengan otonomi daerah. b.Peran serta sektor swasta dalam program trans-migrasi.	Penyampaian draft perubahan penyempurnaan UU Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrans-migrasian ke DPR.	Agustus 2006.	Menaker trans.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa isi dari Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 yang berkaitan dengan ketenagakerjaan meliputi enam kebijakan, yaitu :

1. Menciptakan Iklim Hubungan Industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja.
2. Perlindungan dan penempatan TKI di luar negeri
3. Penyelesaian berbagai perselisihan hubungan indus-trial secara cepat, murah dan ber-keadilan.
4. Mempercepat proses penerbitan perizinan ketena-gakerjaan

5. Penciptaan pasar tenaga kerja fleksibel dan produktif.
6. Terobosan paradigma pem-bangunan trans-migrasi dalam rangka perluasan lapangan kerja.

Dari keenam kebijakan itu ditentukan program kerja yaitu :

1. Melakukan perubahan atas UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ; UU Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ke-transmigrasian, serta UU/ Peraturan/ Surat Keputusan/Surat Edaran terkait.
2. Implementasi UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
3. Pengembangan Bursa Kerja dan Informasi Pasar Kerja.

Untuk menerapkan Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006, pemerintah harus memahami bahwa tenaga kerja menduduki unsur yang sangat penting. Investasi tidak akan berjalan tanpa adanya pekerja. Pekerja adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak. Kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diartikan terciptanya kesejahteraan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279), 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.

Simpulan

Dari uraian di atas dapat kita ketahui bahwa permasalahan buruh Indonesia sudah ada sejak sebelum proklamasi kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945. Buruh selalu menduduki tempat yang ditekan dan jauh dari perlindungan hukum

Pasca reformasi, seharusnya kondisi ketenagakerjaan menjadi lebih baik, tetapi sangat disayangkan kenyataannya pemerintah kurang berpihak kepada buruh, terutama buruh yang *unskillabour*. Kebijakan ekonomi nasional lebih mementingkan sitim yang mendorong pertumbuhan ekonomi dengan investasi sehingga menekan buruh,

Hak buruh seharusnya dilindungi melelui rumusan peraturan perundang-undangan. Sayangnya perkembangan rumusan norma hukum hak buruh semakin berkurang dan lama-kelamaan menjadi hilang. Contohnya biaya pengerahan TKI ke luar negeri yang semula dibebankan pada majikan dan menjadi hak buruh sekarang beralih menjadi kewajiban calon TKI

Daftar Pustaka

HP Rajagukguk, "Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja : suatu tinjaun dari sudut sejarah hukum", ***Disertasi,*** Universitas Indonesia, Jakarta

Jan Breman , 1997, *Koelies, planters enkoloniale politiek, Het arbeidsregime op de grootlandbouwondernemingen aan Sumatra's Oostkust* (Menjinakkan sang kuli Politik Kolonial pada awal abad 20 diterjemahkan oleh Koesalah Soebagyo Toer), PT Pustaka Utama Grafiti

Kertonegoro Sentanoe, ***Gerakan serikat Pekerja (Trade Unionism) Studi kasus Indonesia dan negara-negara Industri.,*** Yayasan Tenaga Kerja Indonesia(YTKI), Jakarta, 1999

Soepomo Iman, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan¿* Djambatan, Jakarta

Uwiyono Aloysius, ***Hak mogok di Indonesia,*** Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001.

Politiestraf Reglement Stbl. 1829 No. 8.

Politiestraf Reglement voor European in Indie Stbl. 1872 No. 111

Politiestraf Reglement voor European in Inlandens in Indie Stbl. 1872 No. 112

Stbl. 1879 No. 203

Koeli Ordonantie Stbl. 1880 No. 133

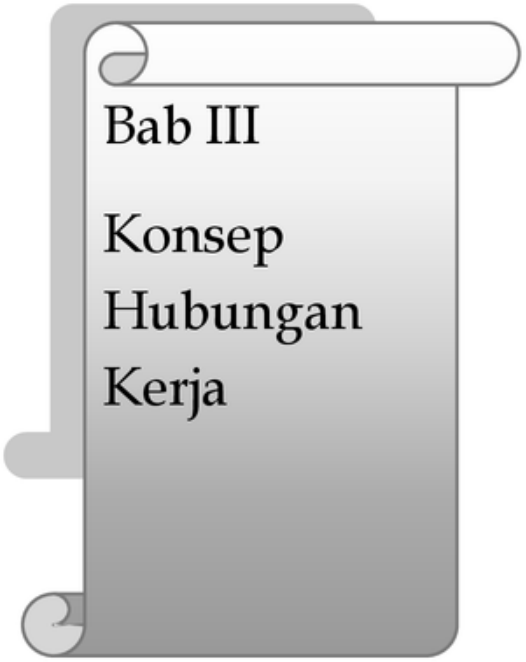
Ordonantie tanggal 3 Oktober 1911 Stbl 1911 No. 540

Aanvullene Plantersregeling / AmvB Stbl. 1938 No. 98.

Amandemen Blaine 1932

Stbl. 1941 no. 514

Arbeidsverordening Nijverheidsbedrijven dalam *Regeringsverordering* Stbl 1948 No. 162.



1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara buruh dan pemberi kerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha / pemberi kerja dengan pekerja / buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

1.1. Unsur Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UU 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 hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah :

1. adanya pekerjaan *(arbeid)*;
2. di bawah perintah / *gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan sehingga bersifat sub-ordinasi);
3. adanya upah tertentu / *loan* ; dan
4. dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu / pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

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.

Unsur kedua yaitu dibawah perintah (*gezag ver houding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah sebagai pemberi kerja sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh adalah 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 yaitu atas dan bawah).

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 UU No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebai 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. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat (1)). Ukuran layak adalah relatif.

Besarnya UMK Surabaya tahun 2010 berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 69 Tahun 2009 adalah sebesar Rp. 1.031.500 perbulan. Besaran ini berdasarkan rekomendasi dari walikota Surabaya tanggal 16 Oktober 2009 dalam SK No. 560/4923/436.6.12/2009. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (2) upah minimum ini **hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja jurang dari 1 (satu) tahun.**

Apabila dibuat rata-rata dalam sehari pekerja akan memperoleh upah kurang lebih sebesar Rp. 34.380 (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.

Menjadi pertanyaan apakah upah sebesar itu cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak? 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) UU No. 13 Tahun 2003).

Sebagai bahan perbandingan, adalah besarnya upah minum pekerja di Queensland - Australia, yang memperoleh upah perminggu dengan wajib kerja 40 jam sebesar A $528.40. Jumlah sebesar itu apabila dihitung untuk perbulan dengan asumsi satu bulan adalah empat minggu maka upah yang diperoleh pekerja atau buruh adalah A $ 2113,6.[60] Apabila kurs rupiah terhadap dolar Australia sebesar Rp 8700 maka pekerka / buruh di Queensland akan memperoleh upah minimum sebesar Rp. 18.388.320. Sangat jauh sekali perbandingannya. Hal inilah merupakan salah satu sebab yang mendorong bangsa kita untuk mencari pekerjaan di luar negeri dan terjadilah *braindrain* (perpindahan tenaga kerja yang sangat berkeahlian). Wajar saja apabila berkaitan dengan penetapan besarnya UMK rata-rata di Indonesia di bawah standart upah internasional. Akibatnya Indonesia dituding sebagai suatu negara yang melakukan dumping berkaitan dengan rendahnya upah pekerja dalam percaturan perdagangan bebas[61] .

---

[60] Asri Wijayanti, *"Legal protectionfor informal worker in Indonesia"* makalah disampaikan pada seminar di University of Wollongong tanggal 28 Oktober 2009.

[61] Asri Wijayanti, "Kendali alokasi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia ",Yustika, Vol. 7 No. 1 Juli 2004, h 70.

UMP hanya untuk pekerja lajang dan kurang satu tahun konsekuensimya pekerja yang baru diterima apabila ada yang sudah menikah majikan harus memberikan lebih dari itu. Prakteknya, 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. Prakteknya antara pekerja yang masa kerja lama dengan pekerja yang baru memulai bekerja selisih besarnya upah relatif sedikit, apabila mereka bekerja di 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 tak 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 sruktur kenaikan upah. Memang Indonesia dikenal sebagai negara korup. Hampir disemua 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 anatara 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. UU 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 ditindak lanjuti dalam rangka upaya peningkatan kesejahteraan pekerja.

Tidaklah adil apabila majikan / si pemilik perusahan hidup dengan bermewah-mewah. 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 hukumpun 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 system yang ada di Jepang yang dikenal dengan bagi laba (*profit sharing*), kemitraan (*co-partnership*), kepemilikan saham (*shareholding*) untuk mendorong pekerja lebih giat bekerja lagi karena merasa dihargai martabatnya dengan diikut sertakan dalam penentuan pengambilan kebijakan perusahaan. Berkaitan dengan hal ini perlu direnungkan makna dari hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Al Baihaqy yaitu Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya dan beritahukanlah upahnya sewaktu dia bekerja.

Dijelaskan oleh Furqon Karim[62], 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. Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan.

---

[62] SUARA MERDEKA 22 Des 2001, Furqon Karim "Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja"

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 UU 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 ayta (2) UU 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.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) UU no. 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) UU no. 13 tahun 2003 yaitu :

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

b. 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 UU 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) UU no. 13 tahun 2003, terdiri dari :

a. upah minimum;
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; dan
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 UU No. 13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak. 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.

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. Pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum. Dijelaskan oleh Furqon Karim[63] bahwa upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati

[63] Ibid.

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 dan menganalisis laporan keuangan dari perusahaan.

Terdapat alternatif sistim 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. Langkah yang dapat dilakukan untuk menuju system itu adalah denagan cara kedua belah pihak melakukan perundingan atau negosiasi. Keuntungan dari alternatiuf sistim ini adalah 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.

Terdapat hambatan apabila sistim ini dilakukan 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.

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 UU 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; dan

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) harikerja 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 denga 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 tertulis 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 prakteknya 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 berknsultasi pada ahli gizi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 79 UU 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; dan

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.

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 UU 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.

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.

Perlindungan upah saat hari libur resmi diatur dalam Pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja 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.

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 UU No. 13 Tahun 2003. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, kecuali :

a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri 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 menjalan-kan 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; dan

i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit , yaitu:

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; dan

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 sebagai berikut :

a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;

b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan

g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya adalah denda, diatur dalam pasal 95 – Pasal 96 UU 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 perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya. 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 di atur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Sebelumnya 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, maka. 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 pembayayaran 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 dimana 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 disamping 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 dang ganti rugi yang dibebankan kepada pekerja diatur dalam Pasal 20 sampai dengan Pasal 23 PP No. 8 Tahun 1981. Denda atas pelanggaran sesuatu hal 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, maka berdasarkan ketentuan Pasal 98 UU 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 dari 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 Gubenur/ 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.

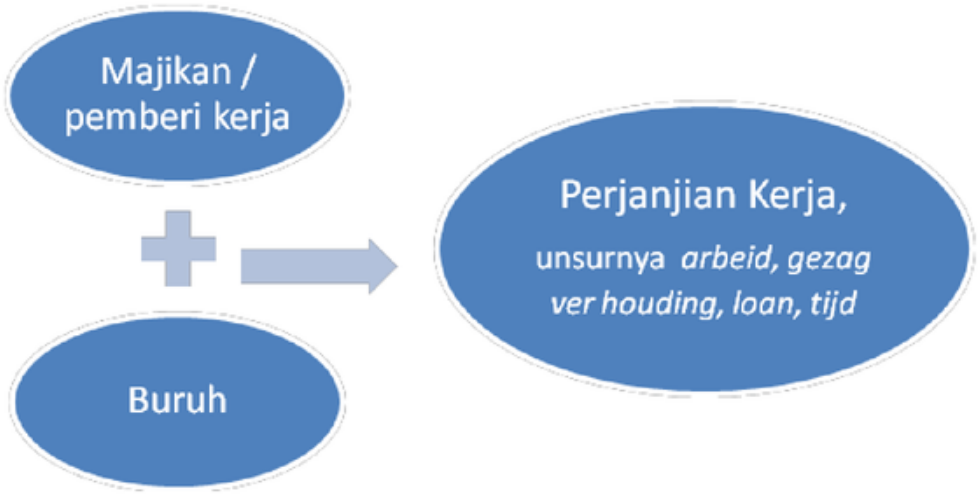
Unsur yang keempat adalah waktu (*tijd*), artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. Waktu yang ditentukan dimaksudkan adalah yang berkaitan dengan perjanjian errja waktu tertentu atau kesepakatan kerja tertentu atau yang lebih dikenal masyarakat dengan kontrak kerja. 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. Sedangkan untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, maka 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 diberikan istirahat selam setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja / tahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun maka wajib diberikan istirahat / cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003, Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Subyek dan unsur hubungan kerja dapat dilihat dalam Skema 10 di bawah ini.

Skema 10 : Subyek dan unsur hubungan kerja



Menggugat Konsep Hubungan Kerja

1.2. Subyek hukum dalam hubungan kerja

Subyek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/ pemberi kerja dengan pekerja / buruh. UU No. 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja. Subyek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan. Subyek 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..

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 UU 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 dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003

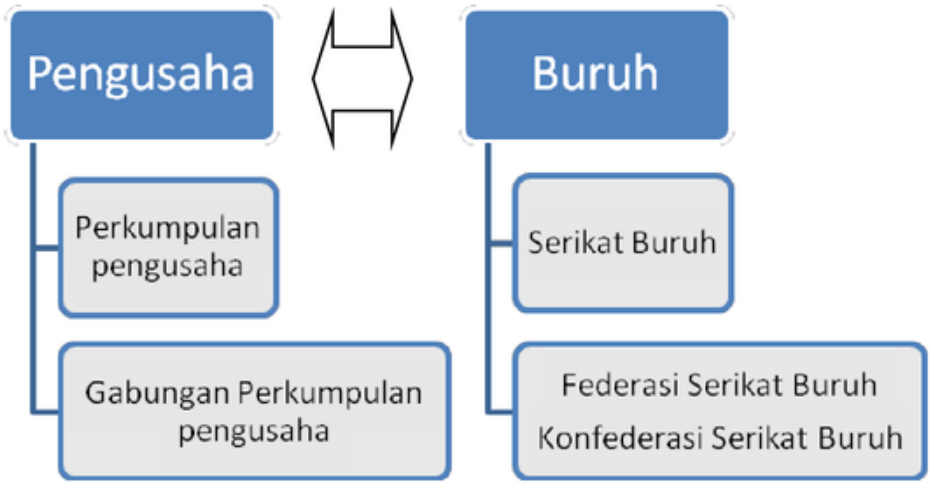
Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 adalah

b. 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;

c. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perluasan subyek hukum dalam hubungan kerja dapat dilihat dalam Skema 11 sebagai berikut :

Skema 11 : Perluasan subyek hukum dalam hubungan kerja



1.3. Obyek Hukum dalam Hubungan Kerja

Obyek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan obyek hukum dalam hubungan kerja. Obyek 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 hakekatnya adalah bertentangan.

Obyek 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 teoritis 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 dengan 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 di atur sedemikian rupa dibuat di luar kota dengan waktu khusus. Dalam praktek banyaknya 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 cxxxvaktor produksi. Keikutsertaan buruh dalam pemilikan 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 tekhnik-tekhnik Jepang, misalnya adanya kotak saran yang ditujukan hanya untuk upaya produktivitas atau efisiensi bahan baku yang disertai dengan imbalan tertentu. Obyek hukum dalam hubungan kerja dapat dilihat dalam Skema 12, yaitu :

Skema 12 : Obyek hukum dalam hubungan kerja



2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Keabsahan perjanjian kerja meliputi segi formil dan materiil Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas- asas hukum perikatan. Pada dasarnya terdapat dua syarat yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja yaitu syarat formil dan syarat materiil.

24

2.1. Pengertian perjanjian kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU 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. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi obyek 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 UU 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.

2.2. Syarat sahnya perjanjian kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) UU no. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003. Sedangkan syarat formil diatur dalam 54 UU No. 13 Tahun 2003.

2.2.1. Syarat materiil

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

a. kesepakatan kedua belah pihak;

b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

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 UU 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. Berdasarkan ketentuan pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur :

1. Adanya sepakat.
2. Kecakapan berbuat hukum
3. Hal tertentu
4. Causa yang dibenarkan

Sepakat yang dimaksudkan adalah 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 unskillabour 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.

Subekti menyebutkan sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subyek 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.[64] Saat terjadinya sepakat tidak diterangkan dalam BW. Hofmann menyatakan perlu pernyataan kehendak (*wisverklaring*) dari kedua belah pihak.[65] 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 kebawah), 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 asasnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.[66]. *Onbekwaamheid* dapat dianggap sebagai suatu cacat kehendak *(wilsgebrek),* akan 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.[67] Batasan yang diberikan Undang-Undang terdapat dalam ketentuan pasal 1330 BW, yaitu tidak cakap untuk membuat persetujuan-persetujuan adalah :

---

[64] Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian,* PT. Intermasa, Jakarta, hal. 17.

[65] Subekti, *Ibid*, hal 55.

[66] *Ibid.*

[67] Soetojo Prawirohamidjojo, 1984, *Hukum Perikatan,* Bina Ilmu, Surabaya . . *hal. 146.*

1. Orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. Orang-Orang perempuan.

Ketentuan pasal 1330 BW untuk sekarang tidak berlaku semuanya karena sejak adanya Undang- Undang No. 1 tahun 1974 tentang perkawinan (LN 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 maka 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 obyek 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 obyek 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) UU 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 kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang di perjanjian dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi syarat subyektif, 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.[68]

2.2.2. Syarat formil

Berdasarkan ketentuan Pasal 53 UU 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 :

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
   a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
   b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
   c. jabatan atau jenis pekerjaan;
   d. tempat pekerjaan;
   e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
   f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
   g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
   h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
   i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

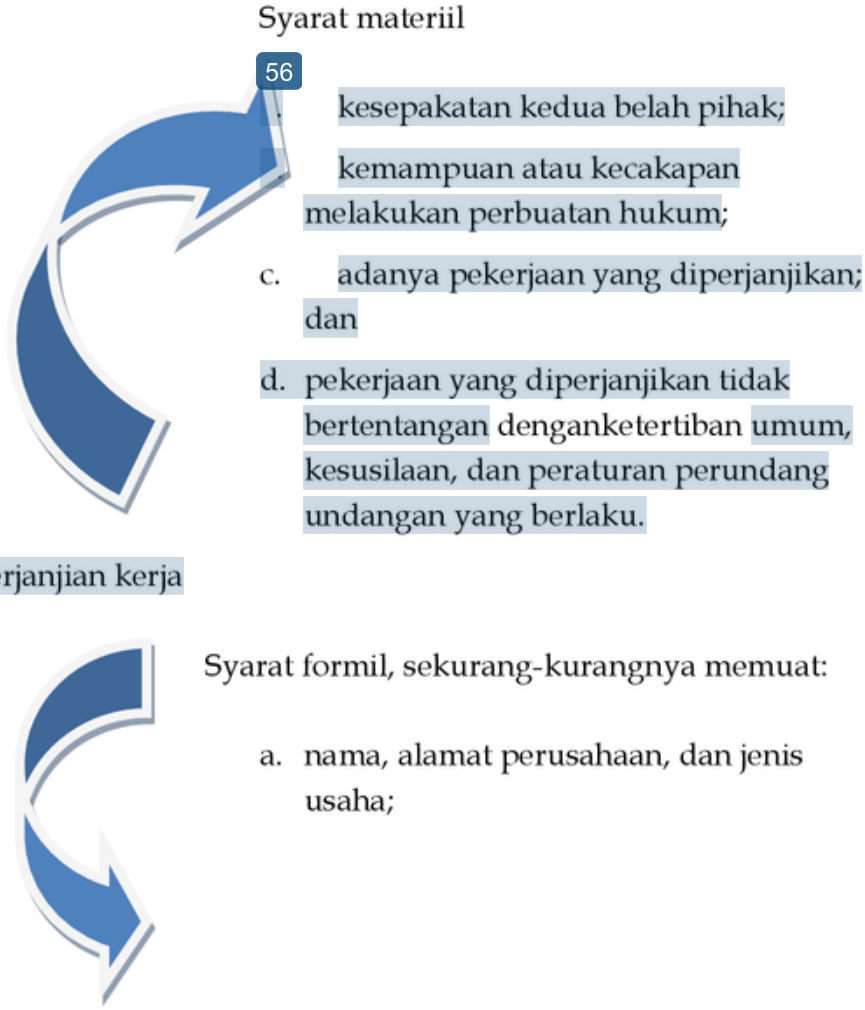
(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

[68] Lalu Husni, , 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, PT. Grafindo Persada, Jakarta, h.43.

(3) 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 Skema 13 di bawah ini.

Skema 13 : Syarat perjanjian kerja



b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
c. jabatan atau jenis pekerjaan;
d. tempat pekerjaan;
e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.



2.3.. Jenis Perjanjian Kerja

Tuntutan hubungan kerja dengan sistim kontrak kerja merupakan salah satu tuntutan investor asing yang akan menanamkan sahamnya di Indonesia. Era globaisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih meningkatkan daya saing dilakukan oleh majikan dalam melakukan perdagangan internasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistim 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 sistim kontrak kerja lebih

efisien dibandingkan dengan menggunakan pekerja tetap. Hubungan kerja yang tidak dibatasi pada jangka waktu yaitu pekerja tetap cenderung tidak efisien. Anggapan pengusaha atau majikan menggunakan pekerja tetap tidak efisien karena harus memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan ketenangan kerja. 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 transport, tunjangan makan, tunjangan rekreasi, tunjangan pendidikan atau tunjangan lainnya yang telah disepakati. Sedangkan 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 hakekatnya 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 apapun. Kenyataannya pekerja yang melakukan hubungan kerja didasarkan pada kontrak kerja, Apabila isi kontrak kerja itu bertentangan dengan hukum, mereka toh tidak ribut, atau tidak memasalahkan kontrak kerjanya di pengadilan. Hal ini disebabkan pekerja butuh pekerjaan, dan menyadari mencari pekerjaan sekarang amatlah susah. Apabila mereka bekerja dengan system di atas yang jelas-jelas merugikan pekerja mereka menganggap bukan masalah dan merekapun 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 maka akan mendapat 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 sistim 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 satu. 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 maka ada perusahaan yang merubah sistim kerjanya dari status pekerja tetap menjadi system kontrak kerja. Hal ini tentu mengakibatkan gejolak yaitu adanya pemogokan dan keresahan atau ketidak kenangan bekerja. Akibatnya dapat muncul perselisihan perburuhan. Sebagai contoh adalah PT Maspion yang mempekerjakan buruh *outsourcing* yang pada hakekatnya merupakan tenaga kontrak.[69]

Selanjutnya jenis perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU 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 UU 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 sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam hal

[69] "Outsourcing di PT Maspion", *Kompas* 28 Juni 2002.

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 :

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 diperbaharui. 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 di atur dalam ketentuan Pasal 60 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu :

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.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan 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 per-janjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya se-suai 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 UU 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; dan
d. besarnya upah.

Selain itu UU No. 13 Tahun 2003 mengenal bentuk perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Kegiatan ini sering disebut dengan *outsourcing*. Definisi mengenai *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan managemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).[70] Berdasarkan ketentuan Pasal 64 UU 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 UU 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; dan
d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

---

[70] Candra Suwondo, 2004, *Outsorcing , Implementasi di Indonesia,* Gramedia, h.2.

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) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan 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 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 UU 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; dan

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 d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Simpulan

Hubungan kerja antara pemberi kerja / majikan (yang berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 hanya dibatasi pengusaha saja) lahir sebab adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja memliki unsur- unsur adanya pekerjaan, perintah, upah dan waktu. Unsur perintah yang melandasi hubungan kerja tampaknya diabaikan dalam praktek perjanjian kerja waktu tertentu yang sering disebut dengan *outsourcing*.

Perjanjian kerja harus dibuat dengan memenuhi syarat formil dan materiil. Syarat materiil seringkali diabaikan dan akan muncul dipermukaan apabila sudah terjadi perselisihan.

Daftar Pustaka

Husni Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, PT. Grafindo Persada, Jakarta

Kompas 28 Juni 2002 "Outsourcing di PT Maspion", .

Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian*,PT. Intermasa, Jakarta.

Soetojo Prawirohamidjojo, 1984, *Hukum Perikatan*, Bina Ilmu, Surabaya

SUARA MERDEKA 22 Des 2001, Furqon Karim "Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja"

Suwondo Candra, 2004, *Outsorcing , Implementasi di Indonesia*, Gramedia.

Wijayanti Asri , "*Legal protection for informal worker in Indonesia*" makalah disampaikan pada seminar di University of Wollongong tanggal 28 Oktober 2009.

------, "Kendali alokasi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerjaIndonesia ",Yustika, Vol. 7 No. 1 Juli 2004

Bab IV

Analisis Konsep Hubungan Kerja

Berkaitan dengan pemberian judul pada buku ini yaitu "Menggugat Konsep Hubungan kerja", maka terdapat tiga hal yang perlu mendapat analisis yaitu : (1) hak, (2) buruh dan (3) hubungan kerja. Terdapat hak-hak buruh yang hilang dengan adanya pergeseran konsep hubungan kerja. Mengapa hak buruh dikatakan hilang. Kata hilang mengandung pengertian bahwa sebelumnya telah ada, tetapi karena suatu keadaan maka hak itu hilang. Sebagai analogi hak dengan suatu benda. Apabia saya memiliki sebuah benda bergerak, katakanlah jam tangan dengan merk Rolex yang saya simpan di almari dan suatu saat jam itu tidak ada ditempatnya bukan karena saya telah mengambilnya maka dapat dikatakan bahwa jam saya telah hilang karena ada orang lain yang telah mengambilnya tanpa sepengetahuan saya sebelumnya. Ada hal yang

menjadi penyebab hilangnya jam saya di almari. Terdapat suatu keadaan di Indonesia yang menjadi sebab hak buruh ada yang hilang. Diantaranya hilangnya hak buruh itu berkaitan dengan perjanjian kerja. Perumusan perjanjian kerja yang kurang tepat telah menghilangkan beberapa hak buruh di dalam hubungan kerja. Hal ini telah dilegalkan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Hilangnya satu kata "pemberi kerja" di dalam rumusan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 sangat berkaitan dengan analisis tentang konsep hukum atau *legal concept*. Di bidang hukum, sangat penting artinya perumusan norma dalam suatu bentuk definisi. Norma hukum adalah sesuatu yang abstrak, baru dapat dipahami oleh masyarakat luas apabila sudah dikonkritkan ke dalam bentuk peraturan perUndang-Undangan yang tercermin dalam rumusan pasal-pasalnya. Pembuat hukum harus cermat merumuskan suatu definisi dari suatu konsep hukum. Antara definisi yang ada di dalam satu peraturan tidak boleh mengandung unsur adanya pertentangan atau inkonsistensi, baik secara horisontal maupun vertikal. Apabila terdapat perumusan yang berbada dapat mengakibatkan interprestasi ganda atau kesalahan berpikir. Apa yang dikehendaki oleh pembuat Undang-Undang akan berbeda dengan apa yang dikehendaki oleh orang yang terkena aturan hukum itu. Penafsiran atau interpretasi ganda terhadap suatu aturan hukum akan mengakibatkan adanya kesesatan berpikir. Tidak jarang dari adanya perumusan norma hukum yang kurang tepat akan dijadikan dasar hukum bagi pihak-pihak yang berniat mencari celah hukum untuk melakukan pelanggaran hukum. Dalam hal ini sering dikatakan sebagai pembusukan hukum.

Memang pemahaman mengenai *legal concept* sangat dibutuhkan oleh pembuat hukum yang meliputi legislator dan hakim. Apabila dikupas lebih jauh akan timbul tiga hal yang akan dikaji lebih jauh, yaitu mengenai (1) *legal concept*, (2) buruh dan

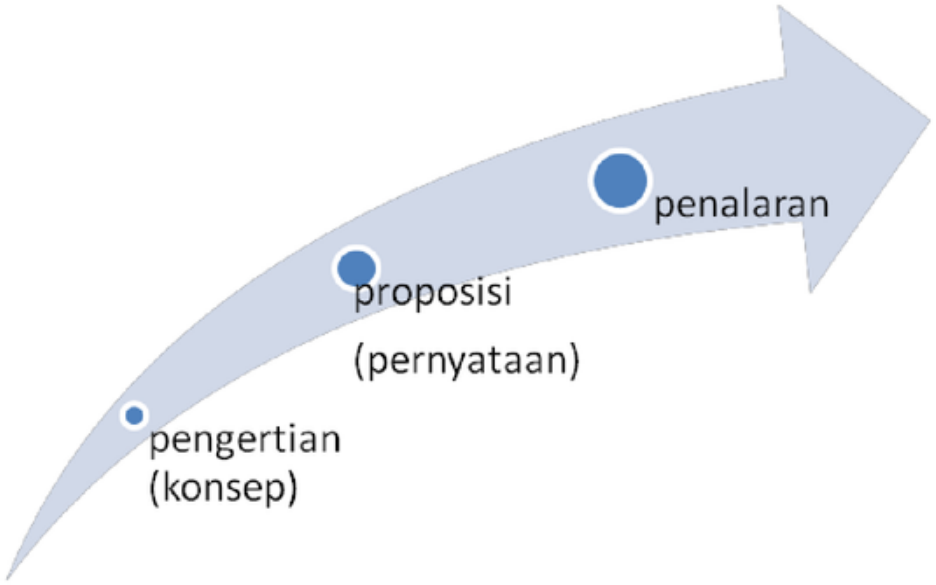
pengusaha dalam kaitannya dengan subyek hukum dalam perjanjian kerja dan (3) keabsahan perjanjian kerja yang menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja.

1. Pemahaman *Legal Concept*

Legal concept adalah konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum. Analisis mengenai hak, selalu berkaitan dengan konsep hukum (*legal concept*) mengenai hak asasi manusia, hak untuk bekerja dan bagaimana pengaturan hak untuk bekerja itu diimplementasikan pada peraturan yang berkaitan dengan perjanjian kerja yang menjadi dasar perlindungan hukum bagi buruh. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yakni konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum, misalnya konsep-konsep hak, kewajiban, perjanjian, perikatan, sah, batal, subyek hukum , obyek hukum dan sebagainya. Untuk memudahkan dapat memahami *legal concept* tidak dapat terlepas dari kaidah-kaidah yang terdapat di dalam ilmu logika. Diantaranya adalah mengingat kembali makna dari konsep, pengertian, definisi, proposisi, putusan dan kaidah hukum. Suatu putusan dari pembuat hukum apakah itu dari legislator, atau hakim pastilah dilandasi suatu proses penalaran. Di dalam proses penalaran itu tentunya akan disampaikan beberapa pernyataan. Pernyataan- pernyataan ini di

dalam ilmu logika disebut sebagai proposisi. Nah setiap pernyataan pastilah selalu didasarkan pada aturan hukum yang ada. Aturan hukum yang dijadilan landasan berpikir pasti memberikan batasan-batasan pengertian akan sustu norma hukum. Misalnya terhadap apa yang dimaksudkan oleh pembuat UU No 13 Tahun 2003 tentang hubungan kerja adalah hanya dibatasi pada pengertian yang terdapat di dalam ketentuan Pasal 1 angka 14. Pengertian itulah yang disebut konsep dalam ilmu logika. Bagi Ilmu hukum konsep haruslah dikaitkan dengan teori hukum yang telah ada sehingga haruslah mengandung makna sebagai suatu konsep hukum. Bentuk pemikiran tersebut dapat dilihat dalam skema 14 di bawah ini :

Skema 14 : Bentuk pemikiran



1.1. Antara konsep dan pengertian

Konsep seringkali disebut dengan pengertian. Berpikir terjadi dengan menggunakan kata-kata akal budi. Kita menggunakan kata-kata, kalau kita mau menyatakan apa yang kita pikirkan. Karena itu kata adalah tanda lahiriah (ucapan suara yang diartikulasikan atau tanda yang tertulis) untuk menyatakan pengertian dan barangnya. Dengan ini jelaslah kiranya bahwa obyek logika disini hanyalah bunyi-bunyi atau tanda-tanda yang berarti (= kata-kata yang merupakan tanda atau pernyataan pikiran dan sesuatu yang dinyatakan dengan pengertian). Mengerti berarti menangkap inti sesuatu. Inti sesuatu itu dapat dibentuk oleh akal budi. Yang dibentuk itu adalah suatu gambaran yang 'ideal', atau suatu 'konsep' tentang sesuatu. Karena itu pengertian menurut Alex Lanur adalah suatu gambar akal budi yang abstrak, yang batiniah, tentang inti sesuatu.[71] Menurut Bruggink , pengertian adalah isi-pikiran (*gedachteninhoud*) yang dimunculkan oleh sebuah perkataan tertentu jika sebuah objek atau seseorang pribadi memperoleh sebuah nama. Jadi, perkataan itu adalah nama (tanda-bahasa) untuk objek atau orang (yang diartikan). [72]

Pada bidang hukum, pembentukan pengertian itu tidak hanya penting sekali dalam Dogmatika Hukum, melainkan juga dalam perundang-undangan. Karena sebuah Undang-Undang dimaksudkan untuk mengatur perilaku para warga masyarakat,

---

[71] Alex Lanur OFM Logika Selayang Pandang, Kanisius, 1983, hal. 14.

[72] JJH Bruggink, alih bahasa, Arief Sidharta, *Refleksi tentang hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996, hal 44.

maka harus dibuat jelas bagi mereka, perilaku apa yang diharapkan (dituntut) dari mereka. Hal itu mengakibatkan bahwa banyak Undang-Undang, sebelum pengaturan yang sesungguhnya, memberikan batasan pengertian terlebih dahulu tentang pengertian-pengertian yang digunakan dalam undang-undang itu. Hal itu dilakukan dengan jalan di dalam undang-undang itu diberikan definisi istilah-istilah yuridis yang digunakan dalam undang-undang itu.[73]

Dalam tata-hukum kita, hakimlah yang dari sudut kejadian-kejadian konkret yang dihadapkan kepadanya, yang memberikan arti pada istilah-istilah perundang-undangan yang sesuai dengan konteks yang terberi itu. Jadi, rangkaian interprestasi istilah-istilah perundang-undangan dalam peradilan memberikan masukan penting pada pembentukan pengertian dalam hukum. [74] Dalam proses penemuan hukum, adalah tugas hakim untuk misalnya menilai apakah fakta-fakta dari kejadian tertentu termasuk dalam pengertian "perubahan melanggar hukum". Dalam Teori Penemuan Hukum dewasa ini Model Hermeneutikal dipandang sebagai pemaparan proses ini yang paling baik. Dalam model ini diperlihatkan bahwa hakim dalam proses penemuan hukum berpikir dalam suatu lingkaran. Ia menalar dari fakta-fakta dari kejadian ke kaidah dalam aturan hukum (ia mengkualifikasi), untuk kemudian dari kadiah dalam aturan hukum itu ke fakta-fakta dari kejadian tersebut (ia menginterprestasi), dan hal itu terjadi berulang-ulang sampai ia menemukan sebuah penyelesaian. [75]

---

[73] JJH Bruggink , *ibid.*, hal 49
[74] *Ibid.*, hal 50
[75] *Ibid.*, hal 51

Menurut Bruggink, pada setiap pengertian diadakan pembedaan antara isi pengertian (*begripsinhoud*) dan lingkup-pengertian atau luas-pengertian (*begripsomvang*). Isi pengertian disebut intensi atau konotasi dari pengertian. [76] Suatu konsep selalu mempunyai dua sisi yaitu denotasi dan konotasi. Demikian pula dengan pengertian, juga mempunyai isi dan luasnya pengertian. Isi pengertian menurut Alex Lanur adalah semua unsur yang bermuat dalam suatu pengertian. Isi pengertian itu adalah ditemukan dengan menjawab pertanyaan : Manakah bagian-bagian (unsur-unsur) suatu pengertian yang tertentu. [77] Luas pengertian adalah benda-benda (lingkungan realitas) yang dapat dinyatakan oleh pengertian yang tertentu. Penyelidikan yang teliti menunjukkan bahwa 1) setiap pengertian mempunyai daerah lingkupnya sendiri. Pengertian-pengertian itu mencakup semua barang atau benda yang bisa disebut dengan pengertian tersebut. Misalnya, pengertian 'kuda' menunjukkan hanya semua makhluk hidup (hewan) yang tertentu yang dinyatakan oleh pengertian itu dan bukan makhluk (hewan) lainnya. Selain itu pengertian-pengertian itu juga tidak sama luasnya. [78]

Antara isi dan luas pengertian terdapat suatu hubungan. Adanya hubungan itu kiranya tidak dapat disangkal. Tetapi manakah sifat hubungan itu? Sifatnya dapat dijabarkan sebagai berikut : semakin banyak isinya, semakin kecil luas (daerah lingkup)nya. Semakin banyak (besar) isinya hanyalah menyatakan bahwa benda yang ditunjukkan itu menjadi semakin konkret, nyata dan tertentu. Sebaliknya, semakin sedikit isinya, semakin luas lingkungan (daerah lingkup)nya. Ini pun hanyalah menyatakan

---

[76] JJH Bruggink, *op.cit* hal 53
[77] Alex Lanur OFM, *op.cit.*,, hal. 15.
[78] *Ibid.*, hal 16

bahwa apa yang ditunjukkan itu menjadi semakin abstrak, tidak (kurang) mendekati kenyataan.[79] Dengan eksistensi kita memaksudkan semua objek atau orang yang termasuk ke dalam pengertian itu. Hubungan antara intensi dan ekstensi pengertian dapat dinyatakan dalam dua dalil (*vuistregall*). [80]yaitu :

1. Intensi menentukan ekstensi
2. Intensi berbanding terbalik dengan ekstensi.

Intensi menentukan ekstensi. Dalil ini menyatakan bahwa isi sebuah pengertian menentukan keluasan lingkup pengertian itu. Objek-objek apa saja atau orang-orang siapa saja yang termasuk ke dalam suatu pengertian bergantung pada keseluruhan ciri-ciri yang mewujudkan pengertian tersebut. Dalil ini menyatakan bahwa semakin sedikit intensi pengertian memuat ciri-ciri, jadi isi pengertian itu ditetapkan kurang persis, maka semakin banyak objek atau orang yang termasuk ke dalam ekstensi pengertian itu, jadi lingkup pengertian itu lebih luas. Dari situ disimpulkan bahwa semakin banyak intensi pengertian itu memuat ciri-ciri, jadi isi pengertian itu ditetapkan lebih persis, maka semakin sedikit objek atau orang yang termasuk ke dalam ekstensi pengertian itu, jadi lingkup pengertian itu semakin sempit. Jadi, dengan selalu menambahkan lebih banyak ciri, terbentuklah sebuah pengertian konkret, yang memiliki lingkup yang jauh lebih sempit.[81] Terhadap teori pengertian, masih ada pendapat dari Engisch mengenai batasan pengertian yaitu :

---

[79] *Ibid.*
[80] JJH Bruggink, *op.cit.*,, hal. 53.
[81] *Ibid.*, hal. 54-55

1. Pengertian tidak dibatasi (*unbestimmten begriff*). Pengertian-pengertian ini berhadapan dengan pengertian-pengertian tertentu (yang dibatasi). Ke dalamnya termasuk cukup banyak pengertian, sebab menurut Engisch hampir tiap pengertian memiliki sesuatu yang tidak tertentu. Karena itu, kategori ini mencakup lebih banyak ketimbang pengertian "kabur" yang diuraikan diatas. Setidak-tidaknya pengertian deskriptif maupun normative termasuk kedalamnya.
2. Pengertian "normative". Pengertian ini berhadapan dengan pengertian deskriptif dan hampir selalu kabur. Sesungguhnya istilah normatif itu bermakna ganda. Orang dapat memaksudkan dengan pengertian itu suatu pengertian yang ada dalam konteks normative dan karena itu disebut normative.
3. Pengertian diskresioner. Ini adalah pengertian yang juga memiliki muatan evaluatif, tetapi ada pengertian itu hanya atas dasar penilaian pribadi yang subjektif saja dimungkinkan untuk menentukan apa yang termasuk kedalamnya dan apa yang tidak. [82]

Arti dari suatu aturan hukum ditunjuk dengan istilah "kaidah hukum" (*rechtsnorm*). Dengan istilah "kaidah hukum" kita menunjuk pada proporsisi dari suatu aturan hukum. Diuraikan lebih lanjut oleh Bruggink bahwa, Pengertian (*begrip*) sebagai arti dari satuan bahasa terkecil, perkataan atau istilah, dapat dibandingkan dengan kaidah hukum sebagai arti dari satuan bahasa yang lebih luas, aturan hukum. Juga suatu pembedaan sejenis seperti antara intensi (isi pengertian, *begripsinhoud*) dan ekstensi (lingkup pengertian, *begripsomvang*) daat dibuat berkenaan dengan kaidah-

[82] *Ibid.*, hal. 64-66.

kaidah hukum. Isi kaidah (*norminhoud*) adalah keseluruhan ciri (unsur-unsur) yang mewujudkan kaidah itu. Lingkup kaidah (*normomvang*) adalah wilayah penerapan (*toepassingsgebied)* kaidah yang bersangkutan. Juga disini arti dari aturan hukum itu harus ditautkan pada isi kaidahnya. Juga dua dalil (*vuistregel*) berkenaan dengan hubungan antara intensi dan ekstensi dari pengertian berlaku disini. Dalil pertama berbunyi sebagai berikut:

"ISI KAIDAH MENENTUKAN WILAYAH PENERAPAN"

dan dalil kedua berbunyi :

"ISI KAIDAH BERBANDING TERBALIK DENGAN WILAYAH PENERAPAN"

Dalil terakhir menyatakan bahwa semakin sedikit isi kaidah hukum memuat ciri-ciri, maka wilayah penerapannya semakin besar. Sebaliknya ini berarti bahwa semakin banyak isi kaidah hukum memuat ciri-ciri, maka wilayah penerapannya semakin kecil. Perubahan-perubahan isi kaidah dapat ditimbulkan oleh para pengemban kewenangan hukum (*rechtsautoriteiten*, pejabat hukum) dengan cara:

Pembentuk undang-undang (*wetgever)* dapat menimbulkan perubahan-perubahan dengan merumuskan kembali sebuah aturan hukum. Jika dalam sebuah aturan hukum misalnya dimuat (lebih) banyak bahan-bahan, maka hal ini dapat mengakibatkan bahwa isi kaidah hukum memperoleh lebih banyak ciri, dan dengan itu maka wilayah penerapan kaidah hukum itu bertambah kecil. Tentang perubahan kaidah hukum ini orang sesungguhnya masih dapat mengatakan bahwa hal itu tidak berkaitan dengan perubahan isi kaidah hukum (yang lama), tetapi yang terjadi disini adalah bahwa

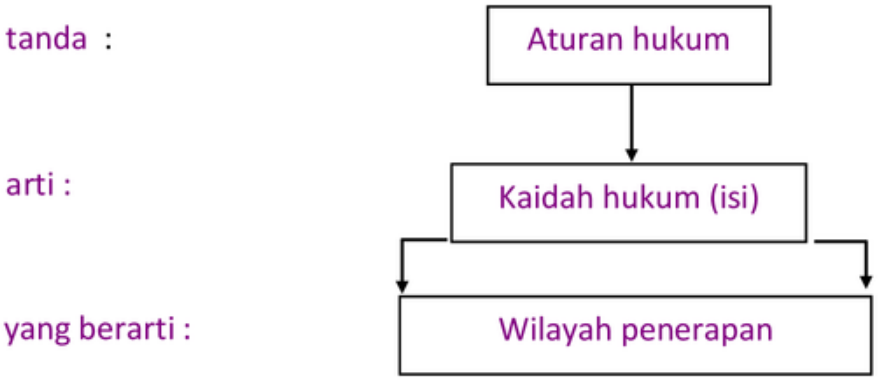
disamping kaidah hukum yang lama itu telah terbentuk satu kaidah hukum yang baru.

Bahwa wilayah penerapan suatu kaidah hukum bervariasi sejauh isi kaidah berubah, dapat diilustrasikan dengan delik-delik yang dikualifikasi dalam hukum pidana. Delik dikualifikasi (*gekwalificeerdedelict*) adalah delik yang terhadapnya, dibandingkan dengan delik dasarnya (*gronddelict*), berlaku hukuman yang lebih berat, karena pada delik dikualifikasi terdapat keadaan-keadaan (hal-hal) atau akibat-akibat, yang menyebabkan delik itu, dibandingkan dengan delik dasar, layak dikenakan hukuman yang lebih berat. Begitulah, delik dasar "penganiayaan" dihukum dengan pidana penjara paling tinggi dua tahun atau denda kategori keempat (Pasal 300, ayat 1 *Wetboek van Strafrecht*). Namun, jika penganiayaan itu menyebabkan luka berat atau kematian, maka maksimum hukumannya adalah berturut-turut empat tahun pidana penjara atau denda kategori keempat dan enam tahun pidana penjara atau denda kategori keempat (Pasal 300, ayat 2 dan ayat 3 *Wetboek van Strafrecht*). Delik-delik yang disebut terakhir ini, dengan demikian, adalah delik-delik kualifikasi.[83]

Selanjutnya hubungan antara aturan hukum, kaidah hukum dan wilayah penerapannya dapat digambarkan dalam skema 15 di bawah ini :

[83] *Ibid.*, hal. 88-90.

Skema 15 : Hubungan antara aturan hukum, kaidah hukum dan wilayah penerapannya



Selanjutnya terhadap pengertian, yang disebut oleh Muhamad Zainuddin sebagai konsep diterapkan perlakuan yang meliputi :

1. Pembagian / klasifikasi : membagi konsep atas sub-sub-konsep.
2. Penggolongan / penggabungan : menggabungkan beberapa konsep menjadi multi-konsep.
3. Perumusan definisi: memberikan batas pengertian tentang sebuah konsep[84]

[84] Muhamad Zainuddin, *op.cit.*, hal 24.

Yang dimaksud dengan pembagian (penggolongan) ialah suatu kegiatan akal budi yang tertentu. Dalam kegiatan itu akal budi menguraikan, 'membagi', 'menggolongkan', dan menyusun pengertian-pengertian dan barang-barang yang tertentu. Penguraian dan penyusunan itu diadakan menurut kesamaan dan perbedaan. Dalam proses pemikiran dan ilmu pengetahuan, pembagian (penggolongan) ini memegang peranan yang sangat penting. Sebab, tidak mudah mengupas suatu masalah tanpa dapat menangkap bagian-bagiannya. [85]

Di dalam logika terdapat hukum pembagian, seperti yang disebutkan oleh Muhamad Zainuddin, yaitu :

- Pembagian konsep harus didasarkan sifat persamaan yg ada pada genera secara menyeluruh (fundamentalum divisionis). Bangun datar dibagi atas segi tiga, segi empat (B). Bangun datar dibagi atas jajaran genjang, belah ketupat, (S), karena hanya khusus segi empat
- Pembagian konsep harus atas satu dasar saja. Manusia dibedakan atas manusia kulit putih, manusia penyabar, manusia kutub (S)
- Pembagian harus lengkap, mencakup semua genera yg ada di dalamnya
- Pembagian *dikhotomis* : ya/tidak, punya tidak punya.[86]

Alex Lanur juga memberikan aturan yang perlu ditepati sehubungan dengan pembagian (penggolongan) sebagai berikut :

---

[85] Alex Lanur OFM, *op.cit.*, hal 19.
[86] Muhamad Zainuddin, *op.cit.*, hal 25.

1. Pembagian (penggolongan) itu harus lengkap. Artinya, kalau kita membagi-bagikan suatu hal, maka bagian-bagian yang diperincikan harus mencakup beberapa bagiannya. Bagian-bagian itu tidak hanya mencakup beberapa bagiannya saja. Maka kalau bagian-bagian itu di jumlah, hasilnya tidak kurang dan tidak lebih dari kesatuan yang dibagi-bagikan tadi. Pembagian (penggolongan) itu juga harus cukup terperinci. Kalau demikian, pembagian (penggolongan) itu dapat menampung segala kemungkinan.

2. Pembagian (penggolongan) itu harus sungguh-sungguh memisahkan. Artinya, bagian yang satu tidak boleh memuat bagian yang lain. Tidak boleh terjadi adanya tumpang tindih antara bagian yang satu dengan bagian lainnya. Karena itu, sebaiknya antara bagian-bagian yang mau diperincikan itu terdapat suatu 'perlawanan'. Dengan demikian kelompok yang satu dapat dibedakan dengan jelas dari kelompok yang lain.
3. Pembagian (penggolongan) itu harus menggunakan dasar, prinsip yang sama. Artinya, dalam satu pembagian (penggolongan) yang sama tidak boleh digunakan dua atau lebih dari dua dasar, prinsip sekaligus. Menggunakan dua dasar atau lebih dalam satu pembagian (penggolongan), hanyalah menunjukkan tidak adanya sikap yang Konsekuen dalam cara bekerja saja.
4. Pembagian (penggolongan) itu harus sesuai dengan tujuan yang mau dicapai.[87]

[87] Alex Lanur OFM, *op.cit.*,hal. 19 -21.

Menggugat Konsep Hubungan Kerja

1.2. Antara Kaidah Hukum dan definisi

Definisi berasal dari kata *definire artinya* menandai batas//memberi ketentuan/menentukan batas. Merupakan suatu upaya untuk mengeksplisitkan unsur yg ada dalam sebuah konsep. Definisi artinya nama skelompok karakteristik dari suatu term/kata sehingga dapat memberi pengertian tertentu sekaligus dapat membedakan dari kata yg lain.[88] Unsur-unsur Definisi ada dua meliputi unsur yang didefinisikan : *genera* dan Unsur yang mendifinisikan : *diferensia*[89]. *Genera* hakekatnya merupakan jenis, sedangkan *differentia* hakekatnya merupakan pembeda. *Genera* adalah nama umum yang mencakup benda yang dimaksud. *Differentia* adalah term yang membedakan benda yang dimaksud dengan benda lain yang ada dalam genera. Bruggink menyebutnya sebagai *definiendum* untuk perkataan yang harus didefinisikan dan *definien* untuk perkataan-perkataan yang mewujudkan definisi.[90]

Bruggink menyebutnya sebagai *definiendum* untuk perkataan yang harus didefinisikan dan *definien* untuk perkataan-perkataan yang mewujudkan definisi. Selanjutnya Bruggink memberikan batasan yang berkaitan dengan definisi, yaitu :

1. Definien harus lebih jelas ketimbang definiendum.
2. Definiendum tidak boleh ada dalam definien. Misalnya "pelajar" sebagai "seseorang yang belajar"
3. Definien tidak boleh negative. Misalnya "wanita" sebagai "seseorang yang adalah bukan pria"

---

[88] Muhamad Zainuddin, *op.cit.*,hal. 27
[89].*Ibid.*
[90] JJH Bruggink, *op.cit.*,hal 72.

4. Definiendum dan definien harus dapat di putar balik. Dengan syarat ini orang memaksudkan bahwa definieum dan definien harus sedemikian identik, sehingga mereka dalam setiap konteks dapat saling menggantikan. Jadi, definien hanya boleh menunjuk pada definiendum dan sebaliknya.[91]

Kriterium pada penggolongan ini adalah asal-usul dari definien. Dalam konteks ini orang menggunakan (mengoperasikan) pembedaan berikut :

1. Definisi Leksikal. Ini adalah penentuan isi suatu pengertian berdasarkan pemakaian yang lazim dari istilah itu. Kebanyakan hal ini berkenaan dengan pemakaian istilah itu dalam bahasa pergaulan, tetapi juga dalam bahasa-bahasa teknikal pemakaian yang mapan (ajeg) dari istilah-istilah tertentu dengan isi yang khusus adalah mungkin. Definisi jenis ini sering ditemukan dalam kamus-kamus.
2. Arti mempresisi. Ini adalah penentuan isi suatu pengertian, yang padanya orang memberikan arah yang agak berlainan pada sisi yang biasa dari pengertian itu untuk mempertajam pengertian tersebut. Definisi yang mempresisi sering dilakukan dalam ilmu. Pemakain pengertian dari bahasa pergaulan dalam ilmu sering menimbulkan masalah karena sifat bermakna-ganda dan kabur daribahasa pergaulan itu, sehingga para ilmuwan mendahului uraian mereka dengan memberikan definisi Presisi untuk menghindari masalah yang demikian itu pada penggunaan istilah-istilah mereka. Jadi, definisi

[91] JJH Bruggink,, *op.cit.*, hal. 72-73.

Presisi masih terpaut pada bahasa pergaulan dan dengan demikian tidak merupakan bentukan yang sepenuhnya baru, melainkan sering dilakukan dengan membatasi isi yang dimiliki pengertian itu dalam bahasa pergaulan, yang memang (dalam hal membatasi itu) bertumpu pada ciptaan sendiri.

3. Definisi Stipulatif. Ini adalah penentuan isi suatu pengertian yang sama sekali baru. Juga bentuk pendefenisian ini sering terjadi dalam ilmu, yang didalamnya orang mencoba meletakkan pikiran-pikiran yang baru dikembangkan dalam definisi-definisi. Definisi yang demikian tentu saja harus dipersentasikan secara jelas, sebab pada definisi ini orang tidak dapat mengharapkan bahwa mereka secara spontan (serta-merta) akan dapat dimengerti oleh para pendengar atau pembaca, jika definisi itu digunakan, untuk tidak mempersoalkan kemungkinan apakah mereka akan ikut menggunakannya.[92]

Definisi ini dapat dinyatakan dengan beberapa cara, Alex Lanur memberikan tiga cara dalam menyatakan suatu definisi :

1. menguraikan asal-usul (*etimologi*) kata atau istilah yang tertentu.
2. melihat arti kata itu sebagaimana diterangkan dalam kamus
3. degan menggunakan sinonim[93].

---

[92] *Ibid.*, hal. 82-83.

[93] Alex Lanur OFM, *op.cit.*,hal 22.

Berdasarkan dari tiga cara yang disebutkan oleh Alex Lanur , sebagai contoh untuk mendifinisikan arti kata fungsi. Berdasarakan cara yang pertama yaitu dengan menguraikan asal-usul (*etimologi*) kata atau istilah yang tertentu. Fungsi berasal dari kata *function, artinya something that performs a function : or operation.*[94]. Selanjutnya kata fungsi juga dapat dicari definisinya dengan cara melihat arti kata itu sebagaimana diterangkan dalam kamus.

Menguraikan asal-usul (*etimologi*) kata atau istilah yang tertentu, menurut Alex Lanur sering kali masih belum jelas juga. Karena itu perlukan orang melihat arti manakah yang lazim dikenakan orang banyak pada kata atau istilah yang tertentu. Untuk mengetahuinya perlulah orang melihat arti kata atau istilah yang tertentu. Untuk mengetahuinya perlulah orang melihat arti kata itu sebagaimana diterangkan dalam kamus.[95] Berdasarkan Kamus besar Bahasa Indonesia, fungsi diartikan sebagai 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.[96]

Cara yang ketiga menurut Alex Lanur, definisi ini juga dapat dinyatakan degan menggunakan sinonim. Hal ini terjadi dengan menggunakan kata yang sama artinya, yang lazim dipakai dan yang dimengerti oleh umum. Misalnya 'budak' dijelaskan dengan menggunakan 'hamba' atau 'sahaya', 'momok' dengan 'hantu' dan

---

[94] Philip Babcoks, *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., p. 921.

[95] Alex Lanur OFM, l*oc.cit.*

[96] Departemen P & K, *Kamus besar bahasa Indonesia,* 1989, Balai Pustaka, Jakarta, hal. 245.

sebagainya. [97] Untuk menyusun suatu definisi, perlu diperhatikan beberapa peraturan atau ketentuan dari beberapa ahli. Menurut Muhamad Zainuddin, terdapat empat rambu menyusun definisi, yaitu :

1. Tidak lebih luas/sempit dari konotasi kata yg didefinisikan.
2. Tidak menggunakan kata yang didefinisikan (sirkuler/ tautologies).
3. Tidak menggunakan bentuk negatifnya
4. Penjelasan tidak membingungkan[98].

Berbeda dengan Alex Lanur yang memberikan batasan untuk dapat disebut sebagai definisi. Aturan-aturan itu ialah :

1. Definisi harus dapat dibolak-balikan dengan hal yang didefinisikan. Artinya, luas keduanya haruslah sama. Misalnya, 'hewan yang berakal budi' harus dapat dibolak balikkan dengan 'manusia'
2. Definisi tidak boleh negatif, kalau dapat dirumuskan secara positif. Misalnya, logika bukanlah suatu pengetahuan tentang barang-barang purbakala.
3. Apa yang didefinisikan tidak boleh masuk ke dalam definisi. Kalau hal itu terjadi, kita jatuh dalam bahaya yang disebut '*circulus in definiendo*'. Artinya, sesudah berputar-putar beberapa lamanya. Akhirnya kita dibawah kembali ke titik pangkal oleh definisi itu. Kita tidak maju sedikit pun. Misalnya, logika adalah pengetahuan yang menerangkan hukum logika, hidup adalah jumlah fungsi vital.

---

[97] *Ibid.*

[98] Muhamad Zainuddin, *op.cit.*, hal 29-30.

4. Definisi tidak boleh dinyatakan dalam bahasa yang kabur, kiasan atau mendua arti. Kalau hal itu terjadi, definisi itu tidak mencapai tujuannya. Orang mendefinisikan sesuatu yang tidak diketahui dengan pertolongan sesuatu yang lebih tidak diketahui lagi (*ignotum per ignotius*).

Maksud dari sebuah definisi adalah untuk menentukan batas-batas sebuah pengertian sepersis (secermat) mungkin, sehingga jelas bagi tiap orang dalam setiap keadaan, apa yang diartikan oleh pembicara atau penulis dengan sebuah perkataan atau istilah tertentu. Jika sesudahnya menggukana perkataan atau istilah itu, maka sudah pasti apa yang ditunjuk dengan perkataan itu. [99]

1.3. Antara Putusan dan Proposisi

Putusan adalah suatu kegiatan manusia yang tertentu. Dengan kegiatan itu ia mempersatukan karena mengakui dan memisahkan karena memungkiri sesuatu. Kesatuan antara dua hal Hal yang satu adalah subyek, dan hal yang lain adalah predikat. Keduanya dipersatukan, dihubungkan atau dipisahkan dalam keputusan. Dalam definisi itu terkandung beberapa unsur :

- 'Perbuatan manusia'. Sebenarnya seluruh diri manusialah yang bekerja dengan akal budinya. Secara formal keputusan yang diambil merupakan perbuatan akal budinya.
- 'Mengakui atau memungkiri'. Inilah yang merupakan inti suatu keputusan. Setiap keputusan mengakui atau memungkiri suatu kesatuan antara dua hal. Dalam pemikiran manusia pertama-

[99] Alex Lanur, *op.cit.*, hal.25.

tama secara logis sebenarnya terdapat 'pengakuan'. 'kemudian' baru pemungkirannya.[100]

Muhamad Zainuddin, menyebut putusan pada dasarnya adalah proposisi. Ciri-ciri Proposisi adalah :

1. Menghubungkan dua atau lebih konsep
2. Isinya benar/salah ~ palsu/tidak palsu ~ diterima/ditolak
3. Pertanyaan, perintah atau ajakan bukan proposisi karena tidak dapat diuji salah/benar~palsu/tidak palsu.
4. Proposisi dinyatakan dalam bentuk satu atau lebih kalimat dan satu kalimat yang sama belum tentu maknanya sama[101]

Unsur-unsur keputusan menurut Alex Lanur ialah :

1. Subyek (sesuatu yang diberi keterangan)
2. Predikat (sesuatu yang menerangkan tenang subyek)
3. Kata penghubung (pernyataan yang mengakui atau memungkiri hubungan antar subyek dan predikat)[102]

Sedangkan menurut Muhamad Zainudin, Unsur-unsur proposisi adalah:

1. Subyek : hal yang diakui (*affirmed*) atau dipungkiri (*denied*)
2. Predikat : apa yang diakui atau dipungkiri tentang subyek
3. Penghubung antara subyek dan predikat
4. Diakui =, dipungkiri ≠[103]

---

[100] *Ibid.*
[101] Muhamad Zainudin, *op.cit.*, hal. 32.
[102] Alex Lanur OFM, *op.cit.*, hal. 27.
[103] Muhamad Zainudin, *op.cit.*, hal. 33

Penyimpulan adalah suatu kegiatan manusia yang tertentu. Dalam dan dengan kegiatan itu ia bergerak menunjuk ke pengetahuan yang baru, dari pengetahuan yang telah dimilikinya dan berdasarkan pengetahuan yang telah dimilikinya itu.[104] Dari pengertian yang dibuat oleh Alex Lanur dapat dijabarkan lebih lanjut, yaitu :

1. Disebut 'kegiatan manusia', karena mencakup seluruh diri manusia, meskipun akal budinya yang memegang tampuk pimpinan.
2. Dengan kata 'bergerak' mau dinyatakan perkembangan pikiran manusia.
3. Ke pengetahuan yang baru 'menunjukkan tujuan yang mau dicapai dalam pemikiran. Pengetahuan yang baru itu juga disebut kesimpulan atau *consequens*.[105]

Hal ini juga menyatakan adanya sesuatu kemajuan. Kemajuan itu terletak dalam hal ini; pengetahuan yang baru sudah terkandung dalam pengetahuan yang lama, tetapi belum dimengerti dengan jelas. Dalam pengetahuan yang baru itu barulah dimengerti dengan baik dasar serta sebabnya suatu kesimpulan ditarik. Dari pengetahuan yang telah dimiliki 'menunjukkan titik pangkal serta dorongan untuk maju. Dalam logika hal ini disebut *antecendens* (yang mendahului) atau *praemissae* (premis, titik pangkal). Berdasarkan pengetahuan yang telah dimilikinya itu 'menunjukkan bahwa antara pengetahuan yang baru dan pengetahuan yang lama ada hubungan

---

[104] Alex Lanur OFM, *op.cit.*, hal. 38
[105] *Ibid.*

yang bukan kebetulan. Hubungan ini disebut konsekuensi (*consequential*) atau hubungan penyimpulan. Baik *antecedens* maupun *consequens* selalu terdiri dari atas keputusan. Keputusan pada gilirannya terdiri dari term-term. Baik keputusan-keputusan maupun term-term merupakan materi penyimpulan. Sedangkan hubungan penyimpulan (konsekuensi) merupakan forma penyimpulan itu.[106]

Proses untuk penyimpulan suatu putusan disebut dengan argumentasi. Menurut Muhamad Zainudin, Argumentasi proses mendapatkan konklusi berdasarkan argument-argument.[107] Argumentasi / Inferensi/ Penyimpulan adalah proses perumusan konklusi (proposisi baru) yg dimunculkan dan dibenarkan berdasarkan satu atau lebih proposisi awal (premise) yang telah terlebih dulu diterima kebenarannya. Argument adalah sekelompok proposisi, dimana satu atau lebih proposisi sebagai premise (proposisi awal yg telah dianggap benar) diikuti oleh proposisi yg lain/baru sebagai *conclusion*. Logika hanya concern dengan validitas proposisi awal dan konklusi akhir tidak peduli dengan inner proses perumusan argumentasi / inferensi [108]. Penyimpulan tidak langsung dengan menggunakan mediasi (midle term) = silogisme. Komponen silogisme adalah mayor term (P) =predikat; minor term (S) = subyek ; midle term (M) = penghubung[109]. Secara umum, contoh dari silogisme adalah sebagai berikut :

---

[106] *Ibid.*
[107] Muhamad Zainudin, *op.cit.*, hal. 36.
[108] *Ibid.*
[109] *Ibid.* hal. 41.

Semua pencuri di hukum	Premis mayor
Ali pencuri	Premis minor
Ali di hukum.	Konklusi.

1.4. Kaidah Hukum

Selama proses berpikir, argumentasi hukum harus meletakkan dasar kaidah atau norma hukum. Pada dasarnya kaidah hukum sebagai kaidah perilaku berkenaan dengan perilaku orang. Perintah perilaku, yang mewujudkan isi kaidah itu, dapat menampilkan diri dalam berbagai wajah (sosok). Penggolongan yang paling umum adalah yang berikut ini :

1. Perintah (*gebod*) ini adalah kewajiban umum untuk melakukan sesuatu
2. Larangan (*verbod*), ini adalah kewajiban umum untuk tidak melakukan sesuatu.
3. Pembebasan (*vrijstelling*, dispensasi) ini adalah pembolehan (*veriof*) khusus untuk tidak melakukan sesuatu yang secara umum diharuskan
4. Izin (*toestemming*), ini adalah pembolehan khusus untuk melakukan sesuatu yang secara umum dilarang.[110]

Antara empat perintah perilaku ini terdapat berbagai hubungan, yang juga dapat memperlihatkan hubungan logical tertentu :

---

[110] JJH Bruggink , *op. cit.*, hal 100-101.

1. Sebuah perintah dan sebuah larangan saling mengecualikan (saling menutup yang satu terhadap lainnya), sebab bukankah orang tidak dapat pada waktu yang bersamaan mengemban kewajiban untuk melakukan sesuatu dan kewajiban untuk tidak melakukan hal itu. Jadi, terdapat suatu pertentangan, antara sebuah perintah dan sebuah larangan, dan dengan itu orang memaksudkan bahwa suatu perilaku tertentu yang dilarang, tidak dapat pada waktu yang bersamaan juga diharuskan, tetapi mungkin saja terjadi bahwa perilaku tertentu ini tidak diperintahkan maupun tidak dilarang. Dalam logika hubungan ini disebut kontraris. Sebuah hubungan kontraris terdapat antara dua proporsisi umum atau proposisi universal (dua-duanya berkenaan dengan kewajiban umum) yang berbeda dalam kualitasnya (yang satu berkenaan dengan melakukan sesuatu, yang lainnya berkenaan dengan tidak melakukan sesuatu).
2. Sebuah perintah mengimplikasikan sebuah izin. Sebab, jika orang mengemban kewajiban untuk melakukan sesuatu, maka orang tersebut juga pasti mempunyai izin untuk melakukan hal itu. Dengan cara yang sama sebuah larangan mengimplikasikan sebuah pembebasan (dispensasi), sebab jika orang mempunyai kewajiban untuk tidak melakukan sesuatu, maka orang termaksud itu juga mempunyai izin untuk tidak melakukan sesuati itu. Jadi terdapat suatu "implikasi" secara respektif antara sebuah perintah dan sebuah izin, dan antara sebuah larangan dan sebuah dispensasi, dalam arti bahwa jika suatu perilaku tertentu diperintahkan maka orang itu juga mempunyai izin untuk berperilaku demikian, dan bahwa

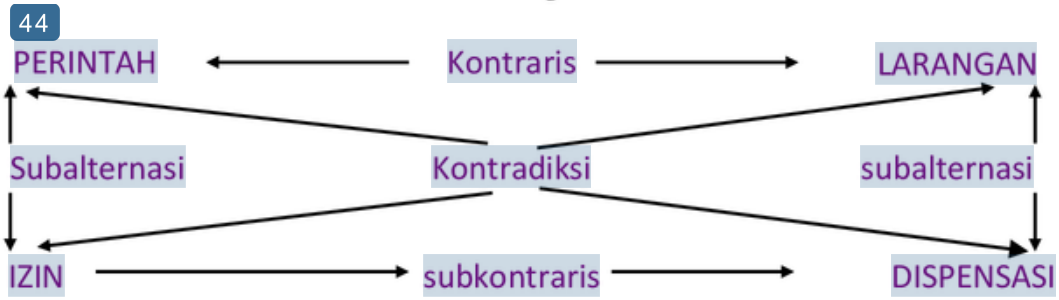
jika suatu perilaku tertentu dilarang maka orang itu juga dibebaskan (Dari keharusan) untuk berperilaku demikian. Dalam logika hubungan demikian ini disebut subalternasi. Hubungan subalternasi terdapat antara sebuah proposisi universal dan sebuah proporsisi partikular (hubungan ini berkenaan dengan di satu pihak sebuah kewajiban umum dan di lain pihak sebuah kebolahan khusus) yang kualitasnya sama (atau untuk melakukan sesuatu, atau untuk tidak melakukan sesuatu).

3. Sebuah izin dan sebuah dispensasi (pembebasan) tidak saling "menggigit", sebab orang dapat mempunyai izin untuk melakukan sesuatu, dan pada saat yang sama ia dapat mempunyai izin untuk tidak melakukan hal itu. Jadi, antara izin dan dispensasi terdapat satu "kontras semu'. Jika suatu perilaku tertentu diperbolehkan, maka terdapat kemungkinan bahwa pada waktu yang bersamaan ia juga dibebaskan (dari keharusan) untuk berperilaku demikian. Namun tidak mungkin terjadi bahwa suatu perilaku tertentu tidak diperbolehkan dan orang juga tidak dibebaskan (dari keharusan) untuk berpikir demikian. Hubungan ini dalam logika disebut hubungan subkontraris.
4. Akhirnya sebuah perintah dan sebuah dispensasi, seperti juga sebuah larangan dan sebuah izin, tidak dapat ada (berlaku) bersama-sama. Bukankah orang tidak dapat mempunyai kewajiban untuk melakukan sesuatu sedangkan ia juga diizinkan untuk tidak melakukan hal itu. Begitu juga orang tidak dapat mempunyai kewajiban untuk tidak melakukan sesuatu padahal pada saat yang sama ia juga diperbolehkan untuk melakukan hal itu. Jadi, secara respektif antara sebuah perintah dan sebuah

dispensasi, dan antara sebuah larangan dan sebuah izin terdapat "perlawanan" (tengenspraak). Jika sebuah perilaku tertentu diperintahkan maka orang tidak dapat dibebaskan daripadanya, dan jika suatu perilaku tertentu dilarang maka orang tidak dapat memiliki izin untuk melakukan hal itu. Namun dapat terjadi bahwa berkenaan dengan suatu perilaku tertentu tidak terdapat suatu perintah maupun suatu dispensasi, atau tidak terdapat suatu larangan maupun suatu izin. Hubungan ini dalam logika disebut hubungan kontradiksi.[111]

Hubungan-hubungan antar norma hukum dapat digambarkan dengan skema 16 berikut :[112]

Skema 16 : Hubungan antar norma hukum

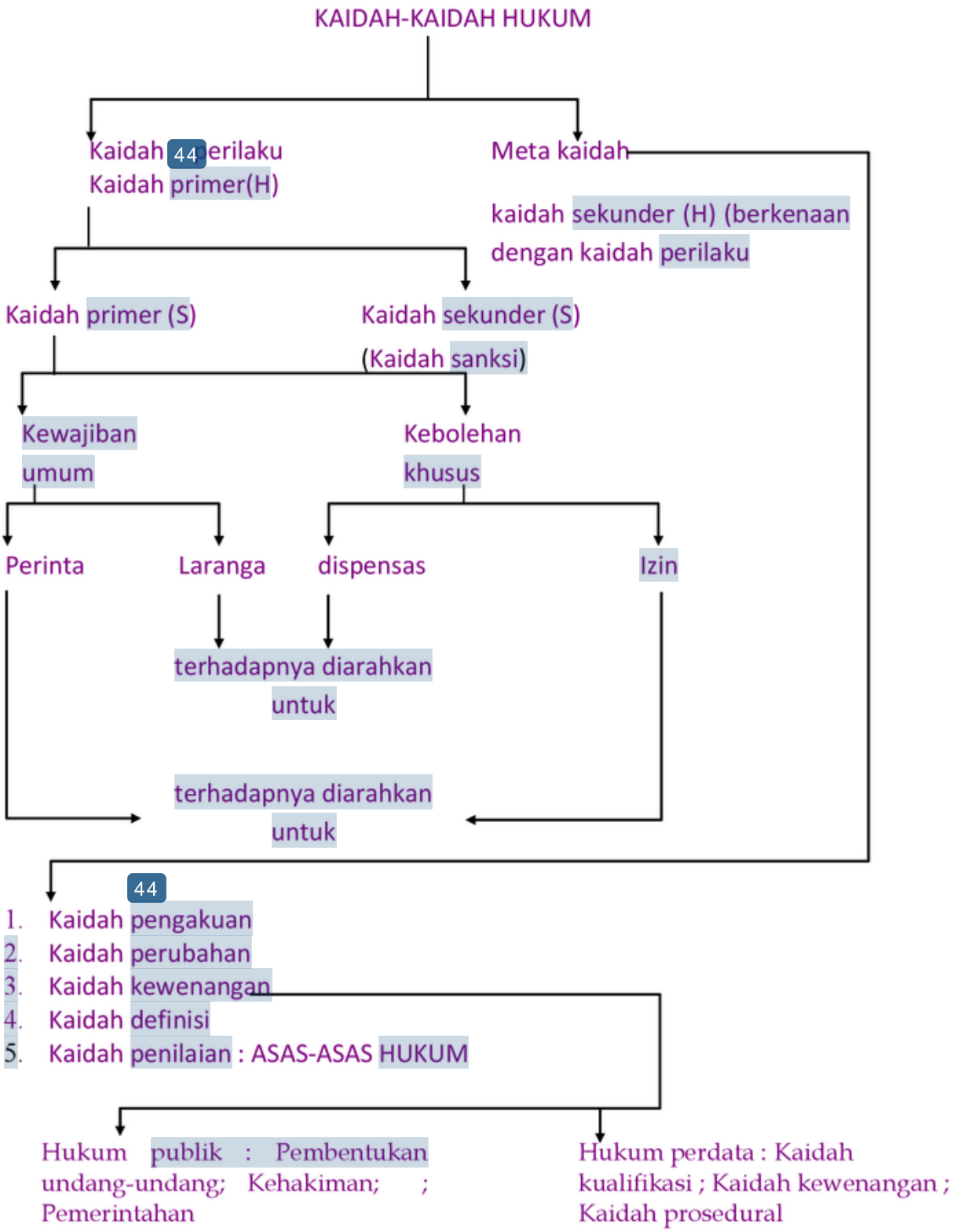


Secara lebih lengkap berkaitan dengan kaidah atau norma hukum, dijelaskan oleh Bruggink dalam skema 17 sebagai berikut.[113]:

Skema 17 : Kaidah atau norma hukum.

---

[111] *Ibid.*, hal 102-103.
[112] *Ibid.*
[113] *Ibid.*, hal. 109.


KAIDAH-KAIDAH HUKUM
Kaidah perilaku
Kaidah primer(H)
Meta kaidah
kaidah sekunder (H) (berkenaan dengan kaidah perilaku
Kaidah primer (S)
Kaidah sekunder (S)
(Kaidah sanksi)
Kewajiban umum
Kebolehan khusus
Perinta
Laranga
dispensas
Izin
terhadapnya diarahkan untuk
terhadapnya diarahkan untuk
1. Kaidah pengakuan
2. Kaidah perubahan
3. Kaidah kewenangan
4. Kaidah definisi
5. Kaidah penilaian : ASAS-ASAS HUKUM
Hukum publik : Pembentukan undang-undang; Kehakiman; ; Pemerintahan
Hukum perdata : Kaidah kualifikasi ; Kaidah kewenangan ; Kaidah prosedural

Perumusan kata dalam suatu norma hukum disebutkan oleh Bruggink sebagai berikut :

1. Perintah-perintah dinyatakan dengan bantuan kata kerja "mengharuskan" (*moeten*) atau dengan ungkapan seperti "terikat untuk" (*gehouden zijn tot*) atau "berkewajiban untuk" (*verplicht zijn tot*)
2. Untuk larangan, orang menggunakan kata-kata "tidak boleh" (*nietmogen*) atau "adalah dilarang" (*het is verboden*).
3. Untuk izin, orang menggunakan ungkapan berikut : "boleh (*mogen*), "mempunyai hak untuk" (*het recht hebben om*), "dapat" (*kunnen*), "berwenang untuk" (*bevoeged zijn tot*)
4. Pada pembebasan (dispensasi) biasanya berkenaan dengan penolakan suatu perintah (*ontkenning van een gebod*). Untuk itu digunakan istilah: "tidak berkewajiban untuk" (*niet verplicht zijn om*), dan "tidak terikat untuk" (*niet gehoudzen zijn om*).[114]

Putusan itu mungkin benar mungkin salah. Ini pandangan obyektif; bagi yang empunya putusan, mungkin ada putusan yang dimiliki dan dikatakan olehnya dengan kekuatan besar, karena menganggap itu benar; demi kekuatan pengataan putusan ini (pandangan subyektif) ada tiga macam putusan, yaitu:

a. Kepastian : jika ada putusan serta dianggap ada bukti-buktinya yang demikian, sehingga orang yakin, kebalikannya tak mungkin benar. Inilah putusan sebenarnya; orang yang memutuskan lalu mempunyai keyakinan.
b. Dugaan : kalau orang mengatakan sesuatu terhadap sesuatu, hanya karena ada dorongan beberapa faktor tanpa

[114] *Ibid.*, hal.114-115.

keyakinan, bahwa kebalikannya tidak mungkin benar, maka dalam hal yang demikian itu hanya ada dugaan. Tentu saja dugaan juga dapat dimasukkan ke dalam macam putusan, tetapi bukan putusan yang pasti, dan karena itu orangnya yang menduga itu juga tidak mempunyai keyakinan, "kata" keyakinan sering juga diartikan "kepercayaan" atau "agama". Memang ada persesuaiannya, tetapi dalam buku ini bukanlah maksud kami menyamakan kepercayaan atau agama dengan "keyakinan" tetapi kami bentangkan diatas.

c. Sanksi : jika orang memang merasa mempunyai alasan untuk mengadakan putusan, tetapi tahu juga dia, bahwa alasan itu tidak cukup kuat untuk mengadakan putusan dengan pasti, bahkan ia ragu-ragu mengadakan putusan itu, sebab ia tahu bahwa ada alasan juga, bahwa kebalikannya mungkin benar, maka orang yang demikian itu memang tidak berani mengambil keputusan, ia sanksi terhadap kebenaran putusan yang sekiranya akan diambil; dan tidak mengadakan putusanlah ia. Manusia itu lalu disebut sangsi, ragu-ragu atau bimbang.[115]

Konsep hukum sangat dibutuhkan adapila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. *Legal concept* adalah konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sitim

[115] *Ibid.*

aturan hukum.[116] Pemahaman *legal concept* sangat penting bagi pembuat undang-undang karena akan membawa akibat hukum bagi setiap aturan hukumnya. Hubungan hukum merupakan terjemahan dari kata *rechtsbetrekking* yaitu hubungan antara dua atau lebih pihak yang diatur oleh kaidah hukumm dengan menetapkan akibat-akibat hukum tertentu kepada para pihak dalam hubungan tersebut.[117] Surojo Wignjodipuro mengartikan *rechtsbetrekking* sebagai hubungan anatara dua subyek hukum atau lebih dimana hak dan kewajiban di satu pihak berhadapan dengan hak dan kewajiban di pihak lain. Hubungan hukum memiliki 3 unsur yaitu :

1. Orang-orang yang hak/kewajibannya saling berhadapan.
2. Obyek terhadap mana hak/kewajiban di atas tadi berlaku.
3. Hubungan antara pemilik hak dan pengemban kewajiban atau hubungan terhadap obyek yang bersangkutan.

Tiap hubungan hukum memiliki dua segi yaitu :

1. kekuasaan / hak (*bevoegdheid*).
2. Kewajiban (*plicht*).

Adanya hubungan hukum harus dipenuhi syarat-syarat :

---

[116] Mochtar Kususma Atmadja dan B Arief Sidharta, ***Pengantar Ilmu Hukum, Suatu pengenalan pertama ruang lingkup berlakunya ilmu hukum,*** Alumni, Bandung, 2000, hal. 75.

[117] ***Ibid.***, hal. 80.

36

1. Ada dasar hukumnya, yaitu peraturan hukum yang mengatur hubungan itu, sehingga
2. timbul peristiwa hukum.[118]

Pemahaman mengenai konsep hukum ini sangat penting, terutama di dalam melakukan suatu argumentasi hukum. Pemahaman *legal concept* sangat dibutuhkan dalam upaya menerapkan dan mengembangkan hukum. Apabila ada ketentuan hukum, tetapi ketentuan hukum itu masih kabur atau belum jelas maka dibutuhkan suatu interpretasi hukum guna penemuan hukumnya. Apabila dalam suatu masalah atau kasus yang sedang dihadapi hakim belum ada peraturan hukumnya maka dapat dilakukan usaha pembentukan hukum. Kesemua usaha tersebut merupakan suatu ars yang dimiliki oleh seorang ahli hukum. Atau dapat dikatakan kemahiran hukum dapat dicapai apabila seseorang memahami betul tentang *legal concept*.

2.. Hak Buruh yang Hilang

Pembicaraan mengenai hak buruh yang hilang mengandung dua makna yaitu buruh sebagai subyek hukum dan hak sebagai obyek hukum. Sebagai subyek hukum buruh selalu berhadapan dengan pengusaha. Penggunaan kata'pengusaha seolah memberikan penghargaan yang lebih manusiawi dari pada kata 'majikan". Secara umum lebih disukai kata, istilah atau definisi mengenai pengusaha daripada majikan. Demikian sebaliknya

---

[118] Surojo Wignjodipuro, ***Pengantar Ilmu Hukum, himpunan kuliah***, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hal. 38-39.

dengan penggunaan istilah pekerja daripada menggunakan istilah buruh.

Pembicaraan mengenai hak buruh yang hilang, dimana hak sebagai obyek hukum, hak selalu berkaitan dengan adanya perlindungan hukum bagi pihak yang mempunyai kedudukan lebih lemah di dalam hubungan hukum. Di dalam hubungan kerja yang merupakan salah satu jenis hubungan hukum terdapat kondisi yang tidak seimbang apabila ditinjau dari sudut sosial ekonomis. Kedudukan buruh lebih rendah daripada kedudukan pemberi kerja.

Analisis mengenai buruh, merupakan suatu analisis yang berkaitan dengan subyek hukum. Pada dasarnya subyek hukum adalah pendukung hak dan kewajiban. Apakah perumusan norma subyek hukum "buruh" di dalam peraturan perundang-undangan, khususnya yang terdapat di dalam UU No. 13 Tahun 2003 sudah benar menurut analisis *legal concept*nya ? Sepertinya peghilangan satu kata "pemberi kerja" dalam Pasal 1 angka 15 yang dikaitkan dengan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tidak mempunyai konsekuensi apa- apa di mata masyarakat. Hal ini sangatlah merupakan suatu kesalahan yang besar mengingat akibat penghilangan kata "pemberi kerja" berdampak belum dilindunginya buruh yang bekerja pada selain pengusaha, atau mereka yang bekerja di sektor informal.

Perlindungan hukum bagi pekerja menurut Mohd. Syaufii Syamsuddin, harus dilakukan sejak sebelum dalam hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja dan setelah hubungan kerja berakhir.[119] Hubungan kerja yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha yang selama ini ada di Indonesia, belum mencerminkan

[119] Mohd. Syaufii Syamsuddin, ***Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial***, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, h. 8.

adanya perlindungan hukum seperti yang diutarakan oleh Mohd. Syaufii Syamsuddin. Belum ada perlindungan hukum bagi pekerja 60 ,sebelum dalam hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja dan setelah hubungan kerja berakhir. Pada saat sebelum hubungan kerja berlangsung, perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada pekerja belum maksimal. Belum ada regulasi atau peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja pada saat sebelum terjadinya hubungan kerja. Hal ini terutama bagi pekerja yang tidak atau kurang mempunyai keahlian. Secara umum perjanjian kerja akan berlangsung dengan konsep yang datangnya dari pengusaha.

Perlindungan hukum bagi pekerja sebelum terjadinya hubungan kerja yang sangat prinsip belum dilaksanakan oleh pemerintah adalah adanya ketentuan peraturan perundang-undangan yang hanya membatasi hubungan kerja pada hubungan yang didasarkan pada perjanjian kerja. Sementara rumusan perjanjian kerja sangat membatasi subyek hukum pekerja. Rumusan itu hanya membatasi pekerja adalah mereka yang berkerja pada pengusaha. Pengusaha hanyalah orang secara subyek hukum yang sedang menjalankan usaha baik miliknya atau bukan. Sementara apabila ada orang yang mempekerjakan orang lain tetapi tidak sedang dalam menjalankan usaha maka orang itu bukanlah pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang ketenagakerjaan.

Tampak sekali perumus UU No. 13 Tahun 2003 kurang memahami konsep hukum mengenai subyek hukum hubungan kerja. Seharusnya bukan pengusaha yang menjadi subyek hukum tetapi pemberi kerja. Pengertian pemberi kerja adalah mencakup siapapun yang sedang mempekerjakan orang lain untuk memenuhi kepentingannya dengan mebayar upah. Makna menjalankan kepentingan disini haruslah merupakan suatu kepentingan yang tidak boleh bertentangan dengan dasar philosophi manusia yang

secara kodrati. Tidak boleh ada unsur merugikan orang lain. Dengan demikian suatu kepentingan untuk menjalankan pekerjaan haruslah sesuai dengan kepatutan, ketertiban umum dan peraturan perundang-undangan.

Kandungan materiil dari kepentingan yang letaknya sebagai obyek hukum dalam hubungan kerja harus benar- benar menguntungkan kedua pihak, baik pemberi kerja maupun pekerja. Selama ini makna perlindungan hukum bagi pekerja seolah hanya ada di dalamperaturan perundang-undangan tanpa ada harapan untuk pelaksanaannya. Ibaratnya hanya sebagai macan ompong yang tidak mempunyai gigi untuk bertarung.

Perlindungan hukum bagi pekerja memang harus menitikberatkan pada kepentingan pekerja. Hal ini karena negara mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan dan jaminan pelaksanaan hak kepada pekerja. Kedudukan pekerja adalah lemah, harus dilindungi dari kekuasaan pemberi kerja. Apabila dikembalikan kepada hakekat hukum perburuhan adalah hukum yang memberikan perlindungan kepada pekerja. Titik berat ada pada pekerja. Pemerintah harus dapat membuat kondisi perlindungan itu dapat terlaksana. Pemerintah dapat melakukan dua hal yaitu pembuatan norma hukum perburuhan yang terwujud dalam regulasinya serta aja jaminan pemerintah dapat membuat suatu regulasi yang dapat memfungsikan pegawai pengawas perburuhan. Selama ini peran pegawai pengawas perburuhan adalah lemah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50 - Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 subyek hukum dari hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh. Ketentuan subyek hukum berdasarkan ketentuan di atas sangat sempit. Batasan subyek hukum

akan berbeda apabila didasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Apabila dilakukan perbandingan antara ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003, maka terdapat perbedaan akibat hukumnya. Unsur-unsur dari ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah : Subyek hukum perjanjian kerja terdiri dari pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja; Obyek perjanjian kerja adalah syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Unsur- unsur itu berbeda dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50- Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu : Subyek hukum perjanjian kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh; Obyek hukum perjanjian kerja adalah pekerjaan, upah, dan perintah. Apabila dilakukan perbandingan akan tampak pada tabel 18 sebagai berikut :

Tabel 18 : Penafsiran terhadap subyek dan obyek hukum

Unsur-Unsur	Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003	Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50- Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003	Perbedaan
Subyek hukum	pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.	pengusaha dengan pekerja/buruh	pemberi kerja lebih luas dari pada pengusaha
Obyek hukum	Syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.	pekerjaan, upah, dan perintah	Perintah menunjukkan hubungan sub-ordinasi.

Dari tabel di atas, menunjukkan adanya pertentangan batasan dua pengertian yang diberikan oleh pembuat undang-undang, yaitu : subyek hukum pengusaha dengan pemberi kerja; adanya unsur perintah di dalam perjanjian kerja.

Adanya aturan hukum atau disebut dengan "hukum" dibuat oleh manusia untuk memenuhi dan mengatur kepentingan manusia. Manusia adalah subyek hukum, artinya disatu sisi manusia menentukan hukum apa yang akan dibuatnya dan bagaimana dia akan memperlakukan hukum itu, dan disisi lain, dia juga

menentukan kedudukan yang bagaimana yang akan diambilnya terhadap hukum yang dibuatnya itu.[120]

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dari ketentuan di atas, dapat dianalisis adanya perbedaan penafsiran mengenai batasan pengertian pekerja, apabila ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 15 jo Pasal 1 angka 5 jo Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003. Batasan pengertian pekerja, apabila mendasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 15 jo Pasal 1 angka 5 jo Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003, sangat sempit dan terbatas. Hanya meliputi orang yang bekerja pada pengusaha saja, bukan pada pemberi kerja. Pengertian pemberi kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

---

[120] Budiono Kusumohamidjojo, ***Ketertiban yang adil, Problematik filsafat hukum***, Grasindo, Jakarta, 1999, h. 107.

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian pemberi kerja lebih luas dari pada pengusaha, demikian juga pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja.

UU No. 13 Tahun 2003 pada hakekatnya adalah suatu undang-undang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja bukan pada pekerja. Hal ini dapat diketahui pada dasar filosofi terbentuknya UU No. 13 Tahun 2003. Pada konsiderans huruf a – c UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan :

(a) bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka 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 Negara Republik Indonesia Tahun 1945; (b) bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan; (c) bahwa 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;

Dasar filosofi itu dijelaskan lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan dalam penjelasan umum UU No. 13 Tahun 2003, yaitu :

sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri

tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha

Dari konsiderans huruf a – c UU No. 13 Tahun 2003, dapat diketahui bahwa pembentuk undang-undang menghendaki dibuatnya suatu aturan hukum yang memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Perlindungan hukum itu diberikan mengingat peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka 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 UUD 1945. Pembangunan nasional ini sesuai dengan tujuan negara yang terdapat di dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945, yaitu membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang 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.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Tetapi, dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat UU No. 13 Tahun 2003 ini, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam konsiderans huruf d UU No. 13

Tahun 2003, yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Konsiderans huruf d UU No. 13 Tahun 2003 yang membatasi pengertian tenaga kerja hanya mencakup pekerja saja bukan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan adanya pertentangan antara konsiderans huruf a-c dengan konsiderans huruf d UU No. 13 Tahun 2003. Lebih lanjut, dasar filosofi yang ada pada konsiderans huruf a- c tidak diterapkan dalam pasal-pasal UU No. 13 Tahun 2003, khususnya hanya membatasi pekerja yang bekerja pada pengusaha saja. Bukan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja.

Apabila dicermati lebih jauh, sebenarnya kita pernah mempunyai aturan yang berkaitan dengan pekerja informal yaitu Undang-Undang Nomor. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 No. 73, TLN no. 3702, selanjutnya disingkat dengan UU No. 25 Tahun 1997). Sayangnya UU No. 25 Tahun 1997 keberadaannya menimbulkan perdebatan, sehingga ditunda masa berlakunya oleh UU No. 11 tahun 1998 jo. Perpu No. 3 Tahun 2000 jo UU No. 28 Tahun 2000 sampai tanggal 1 Oktober 2002 dan akhirnya tidak pernah berlaku karena dinyatakan dicabut dengan diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003. UU No. 25 Tahun 1997, membedakan hubungan kerja menjadi hubungan kerja formal dan informal, sehingga terdapat rumusan mengenai pekerja sektor formal dan informal. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 7 UU No. 25 Tahun 1997, hubungan kerja sektor formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan

perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja sektor formal selanjutnya disebut oleh UU No. 25 Tahun 1997 dalam ketentuan pasal-pasalnya sebagai hubungan kerja.

Berkaitan dengan pekerja sektor informal, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 32 UU No. 25 Tahun 1997, adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan. Pengertian hubungan kerja sektor informal berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 33 UU No. 25 Tahun 1997 adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan/atau imbalan atau bagi hasil. Selain itu juga terdapat rumusan usaha sektor informal, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 UU No. 25 Tahun 1997, adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum.

Pengaturan lebih lanjut mengenai hubungan kerja sektor informal, diatur secara khusus dalam Bab XI Pasal 158 – Pasal 160 UU No. 25 Tahun 1997 tentang tenaga kerja di dalam hubungan kerja sektor informal dan di luar hubungan kerja, berhak atas :

(a) jaminan sosial tenaga kerja;

(b) keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaan;

(c) pembinaan dan pengembangan, melalui : memasyarakatkan dan membudayakan tenaga kerja bekerja mandiri ; meningkatkan keterampilan teknis dan

manajerial tenaga kerja mandiri; peningkatan keterampilan dan keahlian kerja melalui lembaga pendidikan dan pelatihan, serta konsultasi bagi tenaga kerja bekerja mandiri; menyediakan tenaga penyuluh;

(d) perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Apabila ketentuan yang termuat di dalam peraturan perundang-undangan yang lama tersebut tidak bertentangan dengan landasan filosofis peraturan perundang-undangan yang baru, harus dapat dinyatakan bahwa ketentuan itu tetap berlaku melalui aturan peralihan peraturan perundang-undangan yang baru

Ketentuan hukum mengenai hubungan kerja sektor informal yang diatur dalam No. 25 Tahun 1997, apabila menerapkan asas hukum *lex posterior derogat legi priori* maka ketentuan ini sudah tidak berlaku. Berdasarkan ketentuan Pasal 192 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenaga-kerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, TLN Nomor 4042), dinyatakan tidak berlaku lagi.

Asas hukum *lex posterior derogat legi priori* diterapkan 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. Berkaitan dengan hubungan kerja sektor informal, dalam hal ini UU No. 13 Tahun 2003 sebagai ketentuan hukum yang lama tidak mengatur. Terhadap keadaan ini, dikatakan oleh Peter Mahmud Marzuki,

apabila peraturan perundang-undangan yang baru tidak memuat ketentuan yang dibutuhkan untuk situasi yang sedang dihadapi. Ketentuan demikian justru termuat di dalam peraturan perundang-undangan yang telah digantikan. Apabila ketentuan yang termuat di dalam peraturan perundang-undangan yang lama tersebut tidak bertentangan dengan landasan filosofis peraturan perundang-undangan yang baru , harus dapat dinyatakan bahwa ketentuan itu tetap berlaku melalui aturan peralihan peraturan perundang-undangan yang baru.[121] Peraturan peralihan yang dimaksud adalah Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang undang ini.

Jadi subyek hukum dari hubungan kerja seharusnya terdiri dari pemberi kerja dengan pekerja, bukan antara pengusaha dengan pekerja. Pemberi kerja adalah orang yang memberikan pekerjaan, jadi tidak tergantung pada orang yang menjalankan usaha. Pemberi kerja meliputi kerja formal dan informal. Apabila konsep hukum dari hubungan kerja menjadi hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, maka perlindungan hukum terhadap pekerja semakin dapat terwujud.

Dalam perlindungan hukum yang bersifat preventif, sangat penting peran dari pegawai pengawas perburuhan / ketenagakerjaan. Sayangnya pegawai pengawas perburuhan belum menjalankan fungsi pengawasan. Belum berfungsinya pengawasan

---

[121] Peter Mahmud Marzuki, ***Penelitian Hukum,*** Prenada Media, Jakarta, 2005, h. 101.

perburuhan, menurut Erman Suparno karena "Rasio pengawas ketenagakerjaan saat ini 1 dibanding 110 sedangkan idealnya 1 dibanding 50 sehingga diperlukan 220 pengawas ketenagakerjaan baru, saat ini jumlah pengawas ketenagakerjaan sebanyak 1.697 orang yang terdiri 460 pejabat struktural, 155 pejabat struktural lainnya, dan 899 pejabat fungsional pengawas ketenagakerjaan. Sementara itu Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sebanyak 316 orang. "Terdapat 179 kabupaten dan kota yang belum ada personil pengawas ketenagakerjaannya.[122]

Selain itu, belum berfungsinya pengawasan perburuhan, mengingat kewenangan pegawai pengawas perburuhan atau ketenagakerjaan, berdasarkan ketentuan Pasal 182 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, adalah :

(a) melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenaga-kerjaan;

(b) melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

(c) meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

(d) melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

---

[122] http://www.antara.co.id/ arc/2007 /8/27/menaker-trans -dibutuhkan-220-pengawas-ketenagakerjaan-baru/

(e) melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

(f) meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan

(g) menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Kewenangan tersebut, hanya sebatas dalam rangka proses penyidikan yang dilakukan oleh penyidik pegawai negeri sipil. Kewenangan itu hanya bersifat pelengkap dari tugas utama polisi sebagai penyidik. Diteruskan atau tidak penyidikan itu menjadi penuntutan tergantung pada keputusan Polisi dan Jaksa. Pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak berwenang untuk menjatuhkan sanksi. Disinilah letak kelemahan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam rangka melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Apabila menurut hasil penilaian pengawas ketenagakerjaan pengusaha melakukan perbuatan melanggar hukum, untuk dapat diteruskan ke pengadilan tergantung polisi dan jaksa.

Sebenarnya antara pengawas ketenagakerjaan dengan polisi dapat dan harus saling mengisi. Istilahnya bersinergi. Kemampuan seorang polisi untuk melakukan penyidikan. Pengawas ketenagakerjaan lebih memahami aturan ketenagakerjaan, kemampuan melakukan penyidikan lebih baik polisi. Untuk menyiasati keterbatasan kemampuan PPNS ketenagakerjaan, apabila ada pelanggaran norma, buruh dengan menyertakan putusan PHI yang menyatakan bahwa pengusaha telah melanggar hak-hak normatif buruh dengan melaporkan pidananya ke pengawas atau

kepolisian atau bisa langsung menempuh dua upaya hukum secara perdata atau dengan menempuh gugatan ke PHI sekaligus[123]. Pegawai pengawas ketenagakerjaan harus independent. Dalam hal ini sebagai pihak yang dapat menjatuhkan sanksi kepada salah satu pihak yang telah salah merugikan pihak yang lain. Pengawas harus mempunyai kedudukan yang lebih tinggi daripada yang diawasi, mempunyai kewenangan untuk membuat keputusan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak dapat dikatakan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi daripada pengusaha. Apabila hasil pengawasan menunjukkan adanya pelanggaran hukum, hasil itu sifatnya hanya sebagai pelengkap berita acara penyidikan dari penyidik, dan putusan ada pada hakim di lingkungan peradilan umum, yaitu Pengadilan Negeri. Dalam kasus pelanggaran hukum oleh pengusaha tidak di bawa ke Pengadilan Hubungan Industrial karena sebenarnya kasus itu adalah kasus perdata atau pidana yang menjadi kompetensi Pengadilan Negeri. Dalam hal ini sangat dibutuhkan adanya putusan hakim yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dari Pengadilan Negeri maupun dari Pengadilan Hubungan Industrial yang membentuk hukum baru sebagai penyempurnaan dari ketentuan hukum yang telah ada.

[123] http://www.hukumonline.com/detail.asp?id=19878&cl=Fokus+

3. Akibat hukum pergeseran konsep hubungan kerja bagi perlindungan buruh

Konsep hubungan kerja mengalami pergeseran. Batasan subyek hukum hanya diartikan secara sempit pada buruh dengan pengusaha saja, bukan dengan pemberi kerja. Akibat hukum penafsiran konsep hubungan kerja yang sempit membawa akibat hukum kurangnya perlindungan hukum. Buruh yang dilindungi oleh UU 13 / 2003 hanya buruh formal yang bekerja pada pengusaha. Buruh yang bekerja pada pemberi kerja selain pengusaha tidak mendapat perlindungan hukum. Buruh informal tidak mendapat perlindungan hak – hak pekerja. Hal ini bertentangan denga prinsip perlindungan hukum yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja. Pengertian tenaga kerja sangat luas, tidak hanya meliputi buruh formal yang bekerja pada pengusaha saja, tetapi meliputi semua orang yang bekerja baik pada negara maupun yang bekerja pada orang lain yang pengusaha dan bukan pengusaha. Perlindungan hukum tidak hanya dimiliki oleh buruh formal.

Analisis mengenai hubungan kerja haruslah mengandung satu kesatuan dengan *legal concept* yang berkaitan dengan hubungan kerja. Harus dibedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian kerjasama untuk mencarikan pekerjaan. Apabila perjanjian kerja haruslah diartikan terdapat hakikat ada orang yang membutuhkan tenaga orang lain untuk menjalankan pekerjaan. Orang yang membutuhkan itu selanjutnya memberikan perintah untuk melakukan pekerjaan. Hal ini sangat berbeda maknanya dengan perjanjian kerjasama untuk mencarikan pekerjaan, yang sering disebut dengan pengerahan tenaga kerja. Orang yang mengerahkan hanyalah berkedudukan sebagai perantara atau pihak ketiga bukan

sebagai pihak yang terikat dengan buruh dalam melakukan hubungan hukum "kerja". Tidak ada perintah untuk menjalankan pekerjaan. Yang ada mereka hanya menyalurkan tenaga buruh untuk dipekerjakan pada orang lain. Terjadi pembelokan makna hubungan kerja. Terdapat permainan subyek hukum dalam hubungan kerja, yang seharusnya mereka hanya berkedudukan sebagai perantara atau pemberi upah / gaji (yang tidak ubahnya seperti kasir), tetapi di dalam praktek diakui merekalah sebagai pengusaha. Dijumpai adanya hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang juga berkedudukan sebagai pengusaha seperti ini. Selanjutnya bisa ditebak, bagaimana kualitas putusannya, apabila pemain juga berperan sebagai hakim.

Pemaknaan kabur mengenai subyek hukum dalam konsep hubungan kerja membawa akibat hukum bahwa hanya buruh yang bekerja pada pengusaha (sektor formal saja) yang wajib dililndungi hak-hak sesuai standart minimal dalam UU. 13/ 2003. Hal ini dapat diinterpretasikan secara *a contratrio* bahwa untuk buruh yang bekerja bukan pada pengusaha (buruh informal) tidak ada kewajiban untuk diberikan hak-hak sesuai standart minimal.

Terdapat anggapan yang salah dan sanagt sempit terhadap asas *pacta sunt servanda* yaitu perjanian yang dibuat mengikat pihak-pihak yang membuatnya seperti layaknya undang-undang. Dianggapnya tidak ada batasan mengenai isi atau muatan dalam klausula perjanjian yang telah dibuatnya. Apapun yang dibuat asalkan buruh dan pemberi kerja sepakat sahlah sudah perjanjian kerja itu. Hal ini harus dinayatakan **SALAH.** Perjanjian memang bebas dibuat oleh siapapun, tetapi bukan berarti tanpa batas. Ada batasan dalam menentukan isi perjanjian. Isi atau muatan perjanjian tetap tidak boleh bertentangan dengan muatan yang telah di atur

dalam undang-undang, tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

Dalam praktek, terutama buruh yang bekerja dengan sistim *outsourcling* dengan terpaksa menandatangani perjanjian kerja yang muatan atau isinya lebih rendah daripada pengaturan perlindungan buruh berdasar UU No 13 / 2003. Yang sangat ironis upah yang diterima buruh dengan sitim *outsourcling* setelah dipotong uang jasa bagi pihak PT pengerah tenaga kerja hasilnya lebih kecil dari pada upah minimum.

Buruh adalah bagian dari tenaga kerja, sehingga harus tetap berhak atas perlindungan hukum sesuai ketentuan UU No 13/ 2003 yang meliputi :

1. kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
2. berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
3. berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
4. berhak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).

Lebih khusus buruh harus tetap mendapatkan jaminan perlindungan hukum sesuai ketentuan UU No 13/ 2003 yang meliputi :

1. berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
2. berhak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86).
3. berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
4. berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1)).
5. berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1)).
6. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. (Pasal 137).

Sampai saat ini, sepertinya buruh Indonesia secara umum, belum mendapatkan jaminan perlindungan hukum seperti dalam uraian di atas. Dasar hak atas penghidupan yang layak belum tercapai. Hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan seperti yang tertuang dalam Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 masih belum jelas.

Kriteria komponen penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang dituangkan dalam penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 belum sepenuhnya terwujud.

Penghasilan bagi buruh merupakan kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. 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. (pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003). Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)). Ukuran layak adalah relatif. Menjadi pertanyaan apakah upah sebesar itu cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak ? 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) UU No. 13 Tahun 2003).

Upah minimum di Indonesia diperkenalkan tahun 1996, peran upah minimum semakin penting. Tingkat upah minimum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk tiap propinsi di Indonesia. Dengan diberlakukannya otonomi daerah, mulai tahun 2000 tanggung jawab menetapkan upah minimum terletak di pundak pemerintah propinsi dan pemerintah kabupaten.

Penghasilan buruh hanya menopang 49 % dari kebutuhan hidup. Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh BPS, sejak tahun 1999 sampai dengan tahun 2009, rata-rata rasio IHK (Indeks Harga Konsumen) terhadap IUR (Indeks Upah Riil) hanya sebesar 49 persen. "Artinya dalam sepuluh (10) tahun terakhir, peningkatan upah yang berlaku hanya mampu untuk mengkompensasi 49 persen perkembangan harga barang dan jasa. Dengan demikian secara rata-rata upah buruh hanya mampu untuk memenuhi 49 persen kebutuhan riil buruh." Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh SPN, Garteks SBSI, dan AKATIGA terhadap upah buruh tekstil dan garmen di Indonesia tahun 2009 ditemukan, rata-rata upah total (upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap dan lembur) hanya mampu membayar 74,3 persen rata-rata pengeluaran riil buruh. Upah Minimum Kabupaten (UMK) hanya mampu membayar 62,4 persen rata-rata pengeluaran riil buruh, dan rata-rata upah pokok yang diterima oleh buruh lebih rendah daripada UMK.[124]

Hal inilah yang mengakibatkan **kasus perburuhan** terjadi dimana-mana. Salah satunya adalah sengketa mengenai bonus hasil pekerjaan atau tuntutan tentang tunjangan tetap atau tidak tetap. Tuntutan bonus keuntungan kelebihan produksi oleh 600 buruh yang mogok kerja di PT Bhakti Rosari Jaya yang bergerak di bidang otomotif Bekasi[125]. Tuntutan pembayaran bonus tahunan oleh 400 buruh pabrik terigu PT Panganmas Inti Persada Cilacap Jawa Tengah.[126]. Tuntutan bonus, cuti haid, cuti hamil, jamsostek,

---

[124] http://www.primaironline.com/berita/sosial/upah-buruh-di-indonesia-hanya-cover-49-kebutuhan-hidup

[125] http://pialadunia.tempointeraktif.com/hg/jakarta/2005/03/17/brk,20050317-50,id.html

[126] http://www.pikiran-rakyat.com/node/81483>

peningkatan kesejahteraan dan libur ditiadakan oleh ratusan karyawan perusahaan perkebunan Hutan Tanaman Industri (HTI) PT Putra Lika Perkasa (PLP) Desa Aek Napanas, Kecamatan Sungai Kanan, Kabupaten Labuhanbatu[127]. Tuntutan bonus akhir tahun, sebanyak tiga kali gaji belum dibayar oleh 1000 buruh perkebunan PT Huma Indah Mekar (PT.HIM) anak perusahaan dari PT Bakrie Sumatera Plantation Tulangbawang Barat, Sumatra[128]

Terus bergulirnya kasus perburuhan menumbuhkan gerakan buruh lebih meluas saat ini. Tuntutan penghapusan sistim *outsourcling* dan terbentuknya wali amanah bagi penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja menjadi dasar tuntutan kaum buruh dalam peringatan hari buruh sedunia tanggal 1 Mei 2010 beberapa waktu yang lalu. Bahkan Tim pembela rakyat untuk jaminan sosial beralamat di Komite Aksi Jaminan Sosial, Jalan Raya Pondok Gede no. 11 Kampung Dukuh Jakarta Timur atas nama warga negara Indonesia melayangkan **SOMASI (PERINGATAN) TERBUKA kepada Presiden Republik Indonesia dan ketua DPR –RI** dalam suratnya nomor 001/TPRJS/V/2010 pada tanggal 10 Mei 2010.[129] Adapun isi surat itu adalah tuntutan untuk melaksanakan amanat dari Pasal 28 H ayat (3) jo Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 jo Pasal 52 ayat (2) UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistim Jaminan Sosial Nasional yang disahkan tanggal 19 Oktober 2004 yang memberikan mandat kepada Presiden Republik Indonesia untuk membuat aturan terkait dengan badan penyelenggaraan jaminan sosial dan pelaksanaannya selamat-lamatnya lima tahun sejak disahkannya UU No 40 Tahun 2004, yaitu tanggal 19 Oktober 2009. Kenyataannya mandat itu

---

[127] http://hariansib.com/?p=31345

[128] http://www.tribunlampung.co.id/read/artikel/8501

[129] Surat SOMASI Tim pembela rakyat untuk jaminan sosial No. 001/TPRJS/V/2010.

sampai sekarang belum dilaksanakan, Jaminan sosial hanya dirasakan sebagian kecil warga negara Indonesia yang menjadi pegawai negeri, pensiunan, TNI/ Polri saja. Sementara buruh belum seluruhnya mendapatkan jaminan sosial itu. Hanya buruh disektor formal yang sudah menjadi peserta jamsostek saja yang merasakan. Berarti telah terjadi diskriminasi war 26 negara dalam pemberian jaminan sosial. Memperhatikan akibat pergeseran konsep hubungan kerja yang tidak memberikan jaminan perlindungan bagi buruh informal sudah sepantasnyalah warga negara Indonesia menggugat.

Simpulan

Dari uraian di atas dapat kita ketahui bahwa pemahaman *legal concept* sangat penting bagi pembentuk Undang-Undang. Rumusan norma yang tertuang di dalam aturan hukum harus mendasarkan pada *legal concept*. Konsep subyek hukum dalam hubungan kerja yang tidak tepat di dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 mengakibatkan pelaksanaan jaminan perlindungan hukum tidak terwujud. Hak-hak pekerja yang tertuang di dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tidak dapat dinikmati oleh sebagian besar buruh informal dan buruh *outsourcing*. Sudah saatnya buruh menggugat ketidakadilan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 khususnya mengenai konsep hubungan kerja

Daftar Pustaka

Babcoks, Philip , ,1993, *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.

Bruggink, JJH , alih bahasa, Arief Sidharta, 1996*Refleksi tentang hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Departemen P & K, *Kamus besar bahasa Indonesia*, 1989, Balai Pustaka, Jakarta.

http://www.antara.co.id/ arc/2007 /8/27/menaker- trans - dibutuhkan-220-pengawas-ketenagakerjaan-baru/

http://www.hukumonline.com/detail.asp?id=19878&cl=Fokus+

http://www.primaironline.com/berita/sosial/upah-buruh-di-indonesia-hanya-cover-49-kebutuhan-hidup

http://pialadunia.tempointeraktif.com/hg/jakarta/2005/03/17/brk,20050317-50,id.html

http://www.pikiran-rakyat.com/node/81483>

http://hariansib.com/?p=31345

http://www.tribunlampung.co.id/read/artikel/8501

Kusuma Atmadja, Mochtar dan B Arief Sidharta, 2000, ***Pengantar Ilmu Hukum, Suatu pengenalan pertama ruang lingkup berlakunya ilmu hukum,*** Alumni, Bandung.

Kusumohamidjojo, Budiono, 1999***Ketertiban yang adil, Problematik filsafat hukum***, Grasindo, Jakarta.

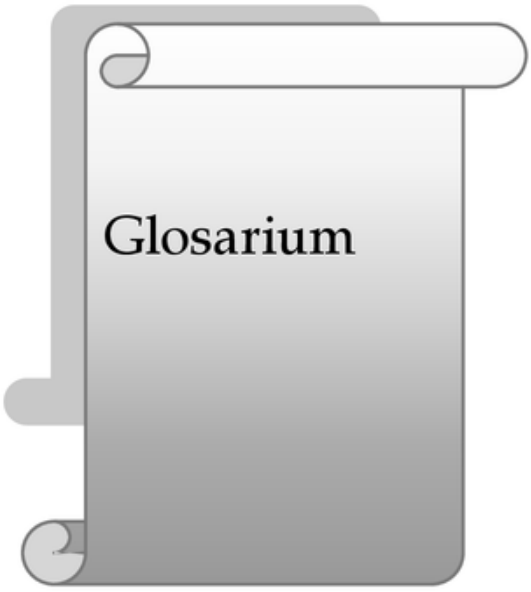
Lanur OFM , Alex, 1983, Logika Selayang Pandang, Kanisius.

Marzuki, Peter Mahmud, 2005, ***Penelitian Hukum,*** Prenada Media, Jakarta.

Surat SOMASI Tim pembela rakyat untuk jaminan sosial No. 001/TPRJS/V/2010.

Syamsuddin, Mohd. Syaufii , 2004, ***Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial***, Sarana Bhakti Persada, Jakarta.

Wignjodipuro, Surojo, 1983, ***Pengantar Ilmu Hukum, himpunan kuliah***, Gunung Agung, Jakarta.

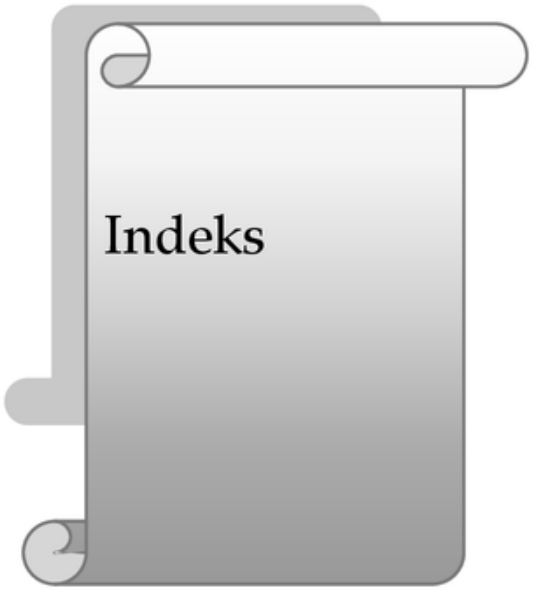


Bipartid	:	musyawarah antara pekerja dan pengusaha
Belangeschillen	:	perselisihan kepentingan
Bestuur	:	izin
Co-determination	:	Peran serta pekerja dalam pengelolaan
Delegated regulation	:	menentukan kedudukan suatu peraturan lain bukan lembaganya tetapi perundang-undangannya
Horigheid	:	peruluran
Kinrohosyi	:	Romusya local
Industrial peace	:	ketenangan kerja.
Industrial relation	:	hubungan industrial
Lembur	:	bekerja di luar jam kerja

Lex posterior derogat legi priori : peraturan yang kemudian dan peraturan yang lebih terdahulu dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang kemudian

Lex specialis derogat legi generali : peraturan yang lebih khusus dan peraturan yang lebih umum dan mengatur tentang hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih khusus

No work no pay	:	prinsip tidak dibayar jika tidak bekerja.
Pandelingschap	:	lembaga perhambaan
Outsourcing	:	pendelegasian operasi dan managemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar
Rechtspraak	:	upaya hukumnya
Rechtsgeschil	:	perselisihan hak
Rechtsmatigheid	:	aspek hukum kebijaksanaan
Romusya	:	kerja paksa tenaga-tenaga sukarela
Sumber hukum	:	tempat dimana kita dapat menemukan aturan hukum
Unskill labour	:	Pekerja yang tidak berkeahlian.
Yurisprudensi	:	rentetan putusan hakim mengenai hal-hal tertentu yang dianggap baik untuk diikuti oleh hakim –hakim yang lain jika hakim menghadapi perkara yang sama.
Wilsgebrek	:	cacat kehendak
Wisverklaring	:	kehendak



Indeks

Arbeidsrechts, 11
Begrip, 161
Begripsinhoud, 158
Bill of Rights, 21
Buruh, 1, 7, 43, 45, 51, 63, 64, 65, 66, 68, 71, 72, 84, 85, 87, 90, 100, 127, 130, 134, 185
Civil law, 8
Common law, 8
Co-partnership, 109
Corporate federalism, 23, 24
Crime against government, 22
Crime by government, 22
Cultuurstelsel, 59
Decalaration of Independence, 21
Declaration of Rights of Man and of the Citizens, 21
Definien, 168
Definiendum, 168
Differentia, 168
Dispensasi, 182

Hak asasi manusia, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 29, 34, 44, 51, 53, 80, 155
Hak untuk bekerja, 20, 39, 41, 42
horigheid, 57, 58
Izin (*toestemming*),, 177
Kaidah hukum, 155, 161, 162, 163, 164, 177
Kinrohosyi, 68
Larangan (*verbod*), 177
Legal concept, 87, 154, 155, 184, 185
Begripsomvang, 158
Outsourcing, 90, 143, 147, 149, 151
Pacta sunt servanda, 203
Pekerja, 1, 3, 5, 6, 8, 10, 23, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 51, 53, 54, 66, 67, 75, 77, 79, 81, 82, 86, 87, 98, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 132, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 186, 187, 188, 189, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 198.
Pembebasan (*vrijstelling*, dispensasi), 177
Perintah, 182
Perintah (*gebod*), 177
Perkhorigheid, 57, 58
Perlindungan hukum, 5, 6, 7, 47, 48, 51, 52, 54, 186, 187, 188, 194.
Poenale sanctie, 59, 61, 62, 66
Profit sharing, 109
Rechtsnorm, 161
Rechtsstaat, 8, 9
Reformasi, 48, 55, 69, 79, 80
Romusya, 68
Rule of law, 8
Shareholding, 109
Subordinasi, 104
Tenaga kerja, 1, 10, 11, 44, 45, 46, 48, 53, 54, 60, 62, 73, 74, 77, 79, 86, 96, 98, 106, 128, 135, 192, 193, 194, 195, 196, 197.
Universal Declaration of Human Rights, 21, 26
Unskill labour, 2, 45
Upah, 1, 5, 6, 11, 20, 39, 40, 41, 43, 44, 48, 61, 62, 67, 70, 71, 72, 74, 79, 86, 87, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 130, 132, 138, 140, 141, 145, 146, 147, 149, 151, 188, 189, 191, 192, 196.

Menggugat

Konsep Hubungan Kerja

Asri Wijayanti, S.H.,MH.



Asri Wijayanti, S.H.,MH., lahir di Bangil, 2 Juni 1969. S1 Ilmu Hukum di UNAIR, S2 Magister Hukum di UNAIR, sekarang sedang menempuh Program S3 Ilmu Hukum di UNAIR. 1991 menjadi staf personalia PT Sinar Angkasa Rungkut dan PT Cahaya Angkasa Abadi. 1991-1993 menjadi Personalia PT Everwin Co. 1993-2005 pengajar di FH Untag Surabaya, 2005 – sekarang pengajar di FH Universitas Muhammadiyah Surabaya dan FH UPN Surabaya.

Buku ini mengulas tentang rumusan konsep hubungan kerja di dalam Undang-Undang No. 13Tahun 2003 yang tidak sesuai dengan *legal concept.* Dampak dari adanya pergeseran konsep hubungan kerja adalah tidak adanya jaminan perlindungan hukum bagi buruh informal dan buruh dengan sistim *outsourching.* Sudah saatnya buruh menggugat ketidakadilan.

Menggugat Konsep Hubungan Kerja

menggugat konsep hubungan kerja

ORIGINALITY REPORT

22%	22%	%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	santriuniversitas.blogspot.com Internet Source	2%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
3	lauretta15lawsource.blogspot.com Internet Source	2%
4	library.uwp.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
6	indosdm.com Internet Source	1%
7	bantuanhukum.or.id Internet Source	1%
8	goresantintaasriwijayanti.wordpress.com Internet Source	1%
9	www.hrcentro.com Internet Source	1%

10	suar.okezone.com Internet Source	1%
11	eprints.upnjatim.ac.id Internet Source	1%
12	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
13	apps.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1%
14	www.pps.unud.ac.id Internet Source	<1%
15	www.mahkamahkonstitusi.go.id Internet Source	<1%
16	www.docstoc.com Internet Source	<1%
17	www.hukumonline.com Internet Source	<1%
18	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
19	senatorindonesia.org Internet Source	<1%
20	www.bpkp.go.id Internet Source	<1%
21	dimmid-sweetrevenge.blogspot.com Internet Source	<1%

22	hukum.unsrat.ac.id Internet Source	<1%
23	cszoel.wordpress.com Internet Source	<1%
24	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1%
25	hipta.blogspot.com Internet Source	<1%
26	www.jobfairindo.co.id Internet Source	<1%
27	mafiadoc.com Internet Source	<1%
28	dds.bps.go.id Internet Source	<1%
29	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1%
30	www.presidensby.info Internet Source	<1%
31	www.e-psikologi.com Internet Source	<1%
32	www.readbag.com Internet Source	<1%
33	ismailmarzuki.files.wordpress.com	

	Internet Source	<1%
34	www.kadin-indonesia.or.id Internet Source	<1%
35	tnp2k.wapresri.go.id Internet Source	<1%
36	idosadv.wordpress.com Internet Source	<1%
37	www.ilo.org Internet Source	<1%
38	www.scribd.com Internet Source	<1%
39	repository.unair.ac.id Internet Source	<1%
40	aspekindonesia.wordpress.com Internet Source	<1%
41	ekonomosae.blogspot.com Internet Source	<1%
42	parlemen.net Internet Source	<1%
43	www.bphn.go.id Internet Source	<1%
44	www.jurnalskripsi.net Internet Source	<1%

45	hobbyshanghai.com.cn Internet Source	<1%
46	terrasolusi.net Internet Source	<1%
47	disnakertransduk.jatimprov.go.id Internet Source	<1%
48	repository.uii.ac.id Internet Source	<1%
49	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
50	bone-rampung.blogspot.com Internet Source	<1%
51	roryyonaldi.blogspot.com Internet Source	<1%
52	www.slideshare.net Internet Source	<1%
53	ensiklopediteori.com Internet Source	<1%
54	www.detikhealth.com Internet Source	<1%
55	supremasihukumusahid.org Internet Source	<1%
56	vdocuments.site	

	Internet Source	<1%
57	rismayantiii.blogspot.com Internet Source	<1%
58	es.scribd.com Internet Source	<1%
59	ejournal.unisri.ac.id Internet Source	<1%
60	usupress.usu.ac.id Internet Source	<1%
61	www.internews.or.id Internet Source	<1%
62	bppmd-sulsel.go.id Internet Source	<1%
63	kreatif-djombi.blogspot.com Internet Source	<1%
64	fr.slideshare.net Internet Source	<1%
65	puk-gspmii.blogspot.com Internet Source	<1%
66	spbillabong.blogspot.com Internet Source	<1%
67	hukumpositif.com Internet Source	<1%

68	www.goodnesstv.org Internet Source	<1%
69	jabrick-flores.blogspot.com Internet Source	<1%
70	www.kabarindonesia.com Internet Source	<1%
71	theresiadeliana.blogspot.com Internet Source	<1%
72	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	<1%
73	dyaayankgix.blogspot.com Internet Source	<1%
74	elib.unikom.ac.id Internet Source	<1%
75	gunarto.blog.unissula.ac.id Internet Source	<1%
76	ferli1982.wordpress.com Internet Source	<1%
77	www.bapeda-jabar.go.id Internet Source	<1%
78	djejenzaenudin.files.wordpress.com Internet Source	<1%
79	ngada.org	

	Internet Source	<1%
80	www.lexnet.dk Internet Source	<1%
81	www.bni.co.id Internet Source	<1%
82	www.bps.go.id Internet Source	<1%
83	klikpajak.com Internet Source	<1%
84	ejournal.umm.ac.id Internet Source	<1%
85	www.antara.co.id Internet Source	<1%
86	jakaoktasanovajaka.blogspot.com Internet Source	<1%
87	209.217.53.186 Internet Source	<1%
88	irena040506.wordpress.com Internet Source	<1%
89	analisispolitik.co.cc Internet Source	<1%
90	fspsi.blogspot.com Internet Source	<1%

91	www.ppt2txt.com Internet Source	<1%
92	bandungmelawan.blogspot.com Internet Source	<1%
93	www.lbh-apik.or.id Internet Source	<1%
94	blog.stie-mce.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 15 words
Exclude bibliography	On		